

**FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB *TURNOVER INTENTION*
PADA KARYAWAN CV AMERTA TEGEH RAHAYU**

(Skripsi)

Oleh

**NI KADEK APRILIANI A.S
2016051001**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG**

2025

ABSTRAK

FAKTOR-FAKTOR PENYABAB *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN CV AMERTA TEGEH RAHAYU

Oleh

NI KADEK APRILIANI ASTIKA SARI

Turnover intention menjadi suatu permasalahan dalam perusahaan. Tingginya tingkat *turnover intention* dapat mengganggu aktivitas perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan *turnover intention* pada karyawan CV Amerta Tegeh Rahayu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dianalisis menggunakan analisis faktor. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang disebar pada 40 responden, dianalisis secara deskriptif dan analisis faktor menggunakan program SPSS 27. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terbentuk tujuh faktor yang menyebabkan *turnover intention* pada karyawan CV Amerta Tegeh Rahayu yaitu faktor organisasi, faktor kedua komitmen organisasi, faktor ketiga individu, faktor keempat kepuasan kerja, faktor kelima kepemimpinan, faktor keenam lingkungan kerja, dan faktor ketujuh motivasi kerja. Implikasi dari penelitian ini diharapkan CV Amerta Tegeh Rahayu dapat memperhatikan karyawan dari segi organisasi, komitmen organisasi, individu, kepuasan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Hal ini dilakukan agar tingkat *turnover intention* pada karyawan dapat menurun dan dapat diatasi secara optimal.

Kata kunci: *Turnover Intention*, Organisasi, Komitmen Organisasi, Individu, dan Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

FACTORS CAUSING TURNOVER INTENTION IN CV AMERTA TEGEH RAHAYU EMPLOYEES

By

NIKADEK APRILIANI ASTIKA SARI

Turnover intention is a problem in companies. A high level of turnover intention can disrupt company activities. This research aims to determine the factors that cause turnover intention in CV Amerta Tegeh Rahayu employees. This research uses a quantitative approach which is analyzed using factor analysis. Data was collected using a questionnaire distributed to 40 respondents, analyzed descriptively and factor analysis using the SPSS 27 program. The results of this research showed that seven factors were formed that caused turnover intention in CV Amerta Tegeh Rahayu employees, namely organizational factors, the second factor was organizational commitment, the third factor is individual, the fourth factor is job satisfaction, the fifth factor is leadership, the sixth factor is work environment, and the seventh factor is work motivation. The implications of this research are that it is hoped that CV Amerta Tegeh Rahayu can pay attention to employees in terms of organization, organizational commitment, individuals, job satisfaction, leadership, work environment and work motivation. This is done so that the level of employee turnover intention can decrease and can be addressed optimally.

Keywords: Turnover Intention, Organization, Organizational Commitment, Individual, and Job Satisfaction.

**FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB TURNOVER INTENTION
PADA KARYAWAN CV AMERTA TEGEH RAHAYU**

Oleh

Ni Kadek Apriliani A.s

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA ILMU ADMINISTRASI BISNIS**

Pada

**Program Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

Judul Skripsi : **FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB
TURNOVER INTENTION PADA
KARYAWAN CV AMERTA
TEGEH RAHAYU**

Nama Mahasiswa : **Ni Kadek Aprifiani Astika Sari**

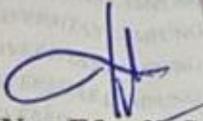
Nomor Pokok Mahasiswa : **2016051001**

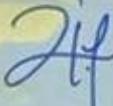
Program Studi : **Ilmu Administrasi Bisnis**

Fakultas : **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



1. **Komisi Pembimbing**


Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si.
NIP. 196910121995121001


Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si.
NIP. 198504042023212044

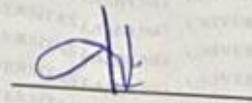
2. **Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis**

Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si.
NIP. 197502042000121001

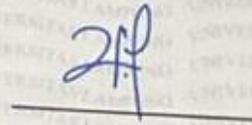
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

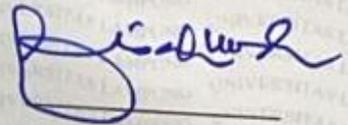
Ketua : Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si.



Sekretaris : Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si.



Penguji : Dr. Ahmad Rifai, S.Sos., M.Si.



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si.
NIP. 1976082120000320001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 15 April 2025

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 16 Mei 2025

Yang membuat pernyataan,



Ni Kadek Apriliani Astika Sari

NPM. 2016051001

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Ni Kadek Apriliani Astika Sari dilahirkan di Yukum Jaya, Kec. Terbanggi Besar, Kab. Lampung Tengah pada 22 April 2002. Penulis sebagai anak ke-2 dari 3 bersaudara, dari pasangan Bapak Nengah Ariyasa dan Ibu Nyoman Budiani. Penulis memiliki seorang kakak bernama I Gede Asta dan seorang adik bernama I Komang Michael. Penulis menyelesaikan pendidikan Taman Kanak-Kanak (TK) Negeri Pembina pada tahun 2008, Sekolah Dasar (SD) Negeri 2 Yukum Jaya pada tahun

2014, Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Terbanggi Besar pada tahun 2017, dan Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Terbanggi Besar pada tahun 2020.

Penulis diterima di Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung tahun 2020 pada program Strata Satu (S1) melalui jalur SNMPTN. Selama menjadi mahasiswa, penulis aktif bergabung dalam organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Ilmu Administrasi Bisnis sebagai anggota bidang Kesekretariatan (Kestari) pada tahun 2020-2022 dan anggota bidang Organisasi dan Kaderisasi (Orkad) di UKM Hindu Unila tahun 2022-2023. Selanjutnya pada tahun 2023 penulis mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) selama 40 hari di desa Kota Besi, Kec. Batu Brak, Kab. Lampung Barat. Kemudian pada Februari hingga Agustus 2023 penulis melaksanakan magang di PT PemukaSakti ManisIndah, Way Kanan, Lampung.

MOTTO

Keutamaan dharma sesungguhnya ialah
menjadi sumber datangnya kebahagiaan bagi yang melaksanakannya.

Dharma merupakan perlindungan bagi orang yang berilmu.

Hanya dharma yang dapat melebur dosa tri loka.

(Sarasamuccaya Sloka 18)

Sejauh mana orang berserah diri kepada-Ku,

Sejauh itulah Aku menganugerahi mereka.

Semua orang yang menempuh jalan-Ku dalam segala hal”

(Bhagavad Gita IV.1)

“Semakin banyak masalah yang terjadi,

artinya kamu dibentuk untuk menjadi semakin dewasa.

Jangan habiskan waktumu untuk mengeluh, bangkitlah bersama.

Syukuri proses yang terjadi, karena tuhan telah mempersiapkan

segalanya untuk menjadikanmu lebih dari sekarang”

(Ni Kadek Apriliani)

PERSEMBAHAN

Dengan segala rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, limpahan kasih dan sayangmu telah memberikanku kekuatan dan membekaliku dengan ilmu. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan kini penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Saya persembahkan karya ini untuk:

Kedua Orang Tua yang saya cintai dan sayangi

Bapak Nengah Ariyasa dan Mama Nyoman Budiani

Terima kasih telah membesarkan, merawat, dan mendidikku dengan penuh cinta dan kasih sayang, memberikan kehidupan yang terbaik untukku. Serta selalu mendoakanku, menguatkan, mendukung segala langkahku menuju kesuksesan dan kebahagiaan dalam hidupku.

Kakakku tersayang,

I Gede Asta Agustiawan

Adekku tersayang,

I Komang Michael Budiayasa.

Kepada teman-teman seperjuanganku, saya berharap semoga ilmu yang telah kita peroleh bersama dapat bermanfaat bagi kita. Dosen pembimbing dan penguji yang telah berjasa dan seluruh dosen yang telah membantu, mengarahkan dan membagi ilmunya untuk bekalku di masa depan.

Almamater Tercinta, Universitas Lampung.

SANWACANA

Puji Syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN CV AMERTA TEGEH RAHAYU**” sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung. Skripsi ini tidak akan berjalan dengan lancar tanpa doa dan dukungan dari kedua orang tua dan semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini. Dalam kesempatan ini sebuah kehormatan bagi peneliti untuk dapat menyampaikan ungkapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan motivasi maupun semangat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis hendak mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung;
2. Bapak Prof. Dr. Noverman Duadji, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerja Sama, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung;
3. Bapak Dr. Arif Sugiono, S.Sos., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung;
4. Bapak Dr. Robi Cahyadi Kurniawan, S.IP, M.A., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung;
5. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung;
6. Bapak Prasetya Nugeraha, S.A.B., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas

Lampung;

7. Bapak Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Utama, atas segala bentuk dukungan, bimbingan, motivasi, arahan, kritik, saran dan masukan yang positif kepada penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi. Semoga bapak senantiasa dalam lindungan-Nya, diberikan kemudahan dalam setiap urusannya dan diberikan rahmat-Nya atas kebaikan berkontribusi dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi ini;
8. Ibu Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Kedua, atas segala bentuk dukungan, bimbingan, motivasi, arahan, kritik, saran dan masukan yang positif kepada penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi. Semoga Allah Selalu menyertai di segala bentuk perjalanan kehidupan ibu;
9. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si., selaku Dosen Penguji Utama yang telah bersedia meluangkan waktunya, membimbing penulis dengan sabar, memberikan arahan, dan memberikan masukan yang baik untuk skripsi penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi;
10. Bapak Suprihatin Ali, S.Sos., M.Sc., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan, arahan, dan dukungan selama proses penyusunan skripsi ini. Semoga bapak senantiasa dalam lindungan-Nya, diberikan kemudahan dalam setiap urusannya dan diberikan rahmat-Nya atas kebaikan berkontribusi dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi ini;
11. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung, atas bimbingan, nasihat, dan ilmu yang diberikan kepada penulis selama masa studi;
12. Bapak dan Ibu Staf Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung, atas bantuan, bimbingan, nasihat, dan ilmu yang diberikan kepada penulis selama masa studi;
13. Kepada kedua orang tuaku tercinta, Bapak Nengah Ariyasa dan Mama Nyoman Budiani yang telah memberikan doa, kasih sayang, dan cinta. Hadir sebagai orang tua hebat yang selalu menjadi tempat dalam sandaran terkuat dari kerasnya dunia. Terima kasih sudah berjuang untuk kehidupan saya sehingga

mengantarkanku hingga jenjang sarjana. Kini anak perempuanmu telah tumbuh dewasa dan menjadi manusia yang kuat berkat dukungan kalian. Sehat selalu dan terus ada di setiap perjalanan serta pencapaian hidup saya ke depannya;

14. Bapak Nyoman Sudiarta yang telah menyediakan waktu dan dukungan yang luar biasa dalam membantu saya menyelesaikan penelitian ini. Terima kasih Bapak telah membantu dalam memberikan wawasan yang sangat berarti bagi kelancaran dan kesuksesan penelitian saya;
15. Bapak Anandha Wijaya selaku direktur CV Amerta Tegeh Rahayu, yang telah memberikan bantuan dan dukungan yang sangat berharga dalam penelitian saya terkait Faktor-faktor Penyebab *Turnover Intention* Pada Karyawan CV Amerta Tegeh Rahayu. Saya sangat menghargai waktu dan perhatian Bapak dalam memberikan informasi, yang sangat membantu saya dalam menyelesaikan studi ini;
16. Terima Kasih kepada seluruh karyawan CV Amerta Tegeh Rahayu, yang telah bersedia membantu penulis dalam pengisian kusioner penelitian semoga selalu diberikan kesehatan dan kebahagiaan;
17. Ibu Ketut Sujani terima kasih atas segala dukungan yang sudah membantu dan memberikan semangat selama ini;
18. Sahabat-sahabat perjuanganku di masa perkuliahan Hana, Iftika, Sasa, Desti, Jesika, terima kasih sudah mau menemaniku di masa-masa sulit, selalu memberikan motivasi, selalu setia mendengarkan curahan hati saya dalam hal menyangkut kehidupan, perkuliahan, pengerjaan skripsi maupun hal lainnya;
19. Untuk keluarga besar: Bapak Pugeg, Bapak Goyoh, Ibu Susiani, dan Ibu Sukowati dan semuanya yang tidak bisa dituliskan satu persatu, terima kasih atas segala dukungan yang sudah membantu dan memberikan semangat selama ini;
20. Sepupuku yang ku sayangi yaitu Kadek Santi, Putu Ayu, dan Niluh Cantika yang telah membantu, memberikan dukungan, dan telah mendengarkan keluh kesahku. Semoga kalian selalu diberikan kebaikan dan kebahagiaan;
21. Teruntuk KA. Terima kasih sudah menjadi tempat yang selalu ada dalam segala kondisi yang terkadang tidak terduga, menjadi pendengar yang baik untuk penulis serta menjadi orang yang selalu memberikan semangat dan meyakinkan

penulis bahwa segala masalah yang dihadapi dalam hidup dan juga dalam proses skripsi;

22. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha sekeras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan di luar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Bandar Lampung, 15 April 2025

Ni Kadek Apriliani Astika Sari
NPM. 2016051001

DAFTAR ISI

Halaman

| | |
|---|------------|
| DAFTAR ISI | i |
| DAFTAR TABEL | iii |
| DAFTAR GAMBAR | iv |
| DAFTAR RUMUS | v |
| DAFTAR LAMPIRAN | vi |
| | |
| I. PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 7 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 7 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 7 |
| | |
| II. TINJAUAN PUSTAKA | 8 |
| 2.1 Sumber Daya Manusia | 8 |
| 2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 9 |
| 2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 9 |
| 2.2.2 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 10 |
| 2.2.3 Unsur-unsur Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 10 |
| 2.2.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 11 |
| 2.2.5 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia | 14 |
| 2.3 <i>Turnover Intention</i> | 15 |
| 2.3.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i> | 15 |
| 2.3.2 Jenis <i>Turnover Intention</i> | 16 |
| 2.3.3 Faktor <i>Turnover Intention</i> | 18 |
| 2.3.4 Aspek <i>Turnover Intention</i> | 21 |
| 2.3.5 Indikator <i>Turnover Intention</i> | 22 |
| 2.3.6 Indikasi Terjadinya <i>Turnover Intention</i> | 23 |
| 2.3.7 Dampak <i>Turnover Intention</i> | 24 |
| 2.4 Penelitian Terdahulu..... | 24 |
| 2.5 Kerangka Berpikir | 32 |
| 2.6 Hipotesis Penelitian | 34 |
| | |
| III. METODE PENELITIAN | 35 |
| 3.1 Jenis Penelitian | 35 |
| 3.2 Populasi dan Sampel..... | 36 |
| 3.2.1 Populasi | 36 |

| | |
|---|------------|
| 3.2.2 Sampel | 36 |
| 3.3 Definisi Konseptual dan Definisi Operasional | 36 |
| 3.3.1 Definisi Konseptual | 36 |
| 3.3.2 Definisi Operasional | 37 |
| 3.4 Skala Pengukuran | 40 |
| 3.5 Sumber Data | 44 |
| 3.5.1 Data Primer | 44 |
| 3.5.1 Data Sekunder | 45 |
| 3.6 Teknik Pengumpulan Data | 45 |
| 3.6.1 Kuesioner | 45 |
| 3.6.2 Studi Pustaka..... | 45 |
| 3.7 Teknik Uji Instrumen | 46 |
| 3.7.1 Uji Validitas | 46 |
| 3.7.2 Uji Reliabilitas | 47 |
| 3.8 Teknik Analisis Data | 48 |
| 3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif | 49 |
| 3.8.2 Analisis Faktor | 49 |
| 3.8.3 Proses Analisis Faktor | 49 |
| IV. HASIL DAN PEMBAHASAN..... | 52 |
| 4.1 Gambaran Umum Perusahaan | 52 |
| 4.1.1 Sejarah Perusahaan | 52 |
| 4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan | 53 |
| 4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan | 54 |
| 4.1.4 Aktivitas Perusahaan..... | 58 |
| 4.2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif | 60 |
| 4.2.1 Karakteristik Responden..... | 60 |
| 4.3 Deskripsi <i>Turnover Intention</i> | 67 |
| 4.4 Hasil Penelitian..... | 80 |
| 4.4.1 Hasil Uji Normalitas | 80 |
| 4.4.2 Uji Kelayakan Analisis Faktor..... | 81 |
| 4.4.2.1 Uji <i>KMO dan Bartlett Test of Sphericity</i> | 81 |
| 4.4.2.2 <i>Anti-Image Matrics</i> | 82 |
| 4.4.3 Interpretasi Analisis Faktor dengan SPSS | 83 |
| 4.4.3.1 Analisis <i>Communalities</i> | 83 |
| 4.4.3.2 Analisis <i>Total Variance Explained</i> | 84 |
| 4.4.3.3 <i>Rotated Component Matrix</i> | 86 |
| 4.4.3.4 <i>Component Transformation Matrix</i> | 91 |
| 4.5 Pembahasan | 92 |
| 4.5.1 Faktor yang menyebabkan <i>turnover intention</i> | 92 |
| V. KESIMPULAN DAN SARAN | 114 |
| 5.1 Kesimpulan | 114 |
| 5.3 Saran | 115 |
| DAFTAR PUSTAKA | 118 |
| LAMPIRAN..... | 129 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|---------|
| Tabel 1.1 Data <i>Turnover</i> Karyawan CV Amerta Tegeh Rahayu | 5 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 24 |
| Tabel 3.1 Definisi Operasional | 37 |
| Tabel 3.2 Skala Pengukuran | 40 |
| Tabel 3.3 Hasil <i>Method of Successive Interval (MSI)</i> | 41 |
| Tabel 3.4 Uji Validitas | 47 |
| Tabel 3.5 Uji Reliabilitas | 48 |
| Tabel 4.1 Interpretasi Skala Jawaban Responden | 67 |
| Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Turnover Intention</i> | 68 |
| Tabel 4.3 <i>KMO dan Bartlett's Test</i> | 81 |
| Tabel 4.4 Nilai <i>Anti-Image Matrics</i> | 82 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji <i>Communalities</i> | 83 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji <i>Total Variance Explained</i> | 84 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji <i>Component Matrix</i> | 86 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji <i>Rotated Component</i> | 87 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji <i>Component Transformation Matrix</i> | 91 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--|---------|
| Gambar 1.1 Pertumbuhan lamaran kerja..... | 2 |
| Gambar 2.1 Kerangka Berpikir | 33 |
| Gambar 4.1 Lokasi CV Amerta Tegeh Rahayu | 52 |
| Gambar 4.2 CV Amerta Tegeh Rahayu | 53 |
| Gambar 4.3 Struktur CV Amerta Tegeh Rahayu | 55 |
| Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 61 |
| Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 62 |
| Gambar 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 63 |
| Gambar 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja..... | 64 |
| Gambar 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Kerja..... | 65 |
| Gambar 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan..... | 65 |
| Gambar 4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Tanggungan | 66 |
| Gambar 4.11 Uji Normalitas <i>Turnover Intention</i> | 80 |
| Gambar 4.12 <i>Scree Plot Component</i> | 85 |
| Gambar 4.13 Faktor-faktor yang terbentuk setelah rotasi..... | 92 |

DAFTAR RUMUS

| | Halaman |
|---------------------------------------|---------|
| Rumus 3.1 <i>Pearson</i> | 46 |
| Rumus 3.2 <i>Cronbach Alpha</i> | 48 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | Halaman |
|--|---------|
| Lampiran 1 Kuesioner Penelitian..... | 130 |
| Lampiran 2 Identitas Responden | 131 |
| Lampiran 3 Daftar Pertanyaan Kuesioner..... | 132 |
| Lampiran 4 Tabel Data Karyawan CV Amerta Tegeh Rahayu | 134 |
| Lampiran 5 Lowongan Kerja Karyawan CV Amerta Tegeh Rahayu | 135 |
| Lampiran 6 Tabulasi Kuesioner | 136 |
| Lampiran 7 Tabulasi MSI (<i>Method of Successive Intervals</i>)..... | 137 |
| Lampiran 8 Hasil Uji Instrumen | 140 |
| 8.1 Hasil Uji Validitas | 142 |
| 8.2 Hasil Uji Reliabilitas | 142 |
| Lampiran 9 Distribusi Nilai r-Tabel Signifikasi | 143 |
| Lampiran 10 Interpretasi Skala Jawaban Responden..... | 144 |
| Lampiran 11 Hasil Uji Normalitas | 145 |
| Lampiran 12 Hasil Analisis Faktor | 146 |
| 12.1 Hasil Uji <i>KMO dan Bartlett Test of Sphericity</i> | 146 |
| 12.2 Uji <i>Anti Image Matrix</i> | 146 |
| 12.3 Hasil Uji <i>Anti Image Matrix</i> | 147 |
| 12.4 Hasil Uji <i>Communalities</i> | 148 |
| 12.5 Hasil Uji <i>Total Variance Explained</i> | 149 |
| 12.6 Hasil Uji <i>Scree Plot</i> | 149 |
| 12.7 Hasil Uji <i>Component Matrix</i> | 150 |
| 12.8 Hasil Uji <i>Rotated Component Matrix</i> | 151 |
| 12.9 Hasil Uji <i>Component Transformation Matrix</i> | 152 |
| Lampiran 13 Faktor Penyebab <i>Turnover Intention</i> | 153 |
| Lampiran 14 Dokumentasi Penelitian | 154 |

I. PENDAHULUAN

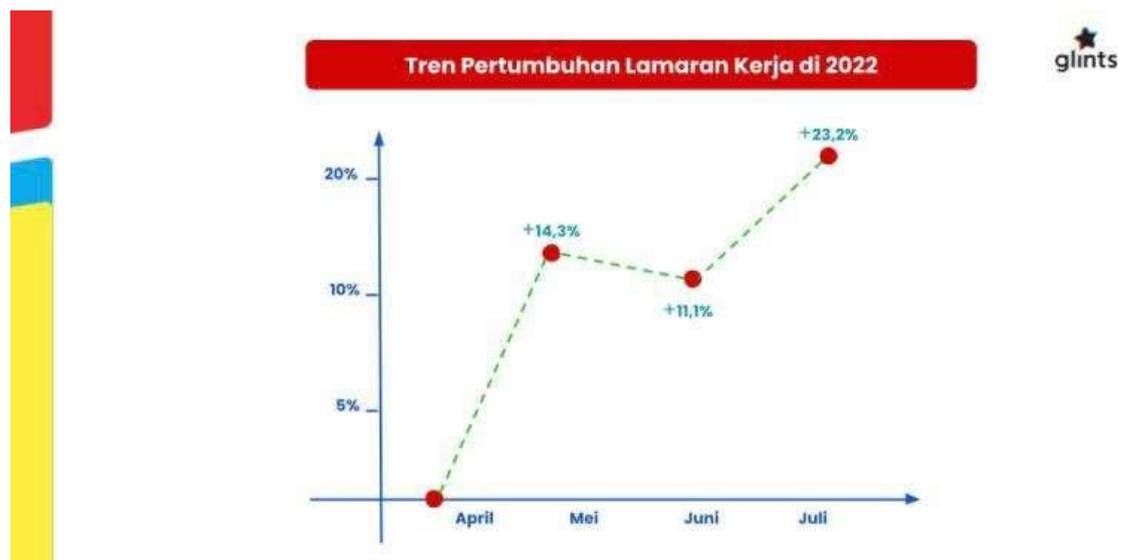
1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang penting dan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi atau perusahaan. Pada dasarnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah perusahaan sebagai perencana dan pelaksana untuk mencapai tujuan perusahaan. Ketersediaan SDM sangat dibutuhkan oleh sebuah perusahaan yang menjadi pedoman untuk penyelesaian suatu pekerjaan, jumlah SDM sangat menentukan dalam perhitungan efektif dan efisiensi penyelesaian pekerjaan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kemampuan SDM merupakan hal yang penting dalam mendukung sasaran perusahaan, dalam menghadapi perkembangan teknologi. Saat ini perusahaan tidak bisa menutup diri dari perkembangan di segala bidang, ketersediaan SDM yang memiliki kemampuan tinggi sangat diperlukan. Oleh karena ini, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk mengelola dengan baik dan terus menerus dan konsisten (Pratiwitasari, 2016).

Peran pentingnya SDM dalam perusahaan yakni segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam perusahaan. Sumber daya tersebut yaitu waktu, tenaga dan kemampuan manusia (baik daya pikir serta daya fisiknya). Sumber daya tersebut benar-benar dapat dimanfaatkan secara terpadu dan secara optimal bagi kepentingan suatu perusahaan. SDM sebagai faktor utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan di suatu perusahaan. Apabila di dalam perusahaan telah memiliki modal besar, teknologi canggih, sumber daya alam melimpah namun tidak ada sumber daya manusia yang dapat mengelola dan memanfatkannya maka tidak akan mungkin dapat meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itulah pentingnya

peran SDM dalam perusahaan itu sangat diperlukan sebagai unsur utama dan unsur pengendali keberhasilan perusahaan (Marisyah, 2022).

Perusahaan harus dapat mengoptimalkan pengelolaan SDM yang ada, jika perusahaan tidak mampu, maka dalam jangka pendek maupun jangka panjang dapat menimbulkan suatu permasalahan yang dapat mengganggu pencapaian perusahaan. Salah satu masalah yang berpengaruh dengan SDM adalah tingkat *turnover* yang tinggi. *Turnover intention* menjadi masalah serius bagi sebuah perusahaan, khususnya jika yang keluar merupakan tenaga kerja yang memiliki kemampuan, keahlian, dan berpengalaman atau tenaga kerja yang memiliki kedudukan yang penting dalam sebuah perusahaan. Keadaan tersebut tentunya dapat mengganggu efektivitas kegiatan dalam sebuah perusahaan (Pratiwitasari, 2016).



Gambar 1.1 Pertumbuhan Lamaran Kerja (2022)

Sumber: Glints Indonesia (2022)

Berdasarkan pada hasil survei yang dilakukan oleh Glints pada tahun 2022, adanya frekuensi peningkatan lamaran kerja (*job application*). Terlihat peningkatan signifikan yaitu mencapai 23,2% pada Juli 2022. Hal ini terjadi karena adanya dampak dari pandemi covid-19 dan isu pelemahan ekonomi global (Aprilliani, 2023). Hasil survei yang dilakukan oleh LinkedIn pada tahun 2023 menyatakan

bahwa 93% perusahaan mengkhawatirkan kemungkinan karyawannya yang dapat saja mengundurkan diri kapan pun. Hal ini mencerminkan kesadaran yang semakin tinggi akan pentingnya mempertahankan bakat-bakat terbaik di dalam sebuah perusahaan (Hafidz, 2023).

Banyak perusahaan mengalami kesulitan mempertahankan pegawainya dan mendapatkan kandidat baru yang tepat karena transisi tren kerja pasca-pandemi. Hal ini bisa dipengaruhi banyak faktor, mulai dari tingginya tingkat karyawan yang *resign* kerja karena tidak betah, kurang menariknya sistem dan budaya kerja perusahaan dengan tren kerja yang dicari *talent* masa kini, hingga kurangnya daya saing perusahaan dari keuntungan yang diminati oleh kandidat, serta gelombang efisiensi *startup* yang mulai bermunculan. Survei pada tahun 2022 yang dilakukan oleh Mercer dalam Niagara (2022), menunjukkan bahwa perusahaan di Asia Tenggara mengalami tingkat *turnover* karyawan tertinggi pada level menengah. Penyebab terjadinya permasalahan tersebut karena perusahaan mencari karyawan yang memiliki pengalaman. Hal ini dilakukan perusahaan untuk dapat mengurangi pelatihan di tengah situasi ekonomi yang sulit ini. Sehingga sepanjang tahun 2022 terjadi peningkatan lamaran kerja.

Cintya (2022), menyoroti bahwa karyawan pabrik di sektor retail tanah air yang menggerakkan peningkatan *turnover* pada saat setelah liburan Lebaran. Hal ini disebabkan oleh karyawan yang menunggu Tunjangan Hari Raya setelah liburan dan kemudian memutuskan untuk mengundurkan diri dan menyatakan bahwa 34% karyawan di Indonesia dan negara Asia Tenggara lainnya aktif mencari pekerjaan baru di tahun 2023. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar perusahaan, pemberhentian ataupun kematian karyawan perusahaan. *Turnover intention* memberikan pengaruh negatif bagi suatu perusahaan karena dapat membuat ketidakstabilan terhadap kondisi karyawan, menurunnya produktifitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia.

Turnover menjadi permasalahan yang dihindari oleh setiap perusahaan karena bisa berdampak langsung terhadap kinerja karyawan, tingkat produktivitas perusahaan menjadi lebih menurun serta bisa berdampak langsung terhadap kualitas maupun kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Peningkatan *turnover* pada perusahaan akan mengakibatkan penurunan efisiensi perusahaan dan mengganggu jalannya kegiatan bisnis perusahaan. *Turnover* berdampak negatif pada suatu organisasi, terutama dalam hal pengeluaran karyawan, sehingga menyebabkan biaya yang besar bagi perusahaan. Jika terjadi pergantian, perusahaan harus menyiapkan pengganti karyawan baru, manajemen waktu, pelatihan, seleksi, dan rekrutmen, semua komponen ini akan menimbulkan biaya yang tinggi bagi perusahaan (Mayasari, 2023). Buruknya dampak akibat *turnover intention* pada perusahaan seperti kehilangan karyawan yang berpengalaman, terhambatnya pertumbuhan perusahaan atau organisasi, dan pengeluaran berlebih untuk rekrutmen. Dengan adanya hal tersebut maka, penting bagi suatu perusahaan untuk dapat mempertahankan karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik karena dapat membawa stabilitas dan pertumbuhan bagi jalannya aktivitas perusahaan. Hal ini menjadi penting bagi pemerintah untuk memantau perusahaan karena perubahan pergantian karyawan dapat menjadi permasalahan yang serius pada bidang ekonomi (Mayasari, 2023).

Banyak perusahaan di Indonesia menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan, yang berujung pada tingginya tingkat pergantian tenaga kerja. Kondisi ini tidak hanya memengaruhi stabilitas kerja tetapi dapat mengganggu produktivitas perusahaan. Salah satu perusahaan yang mengalami permasalahan *turnover* yang tinggi adalah CV Amerta Tegeh Rahayu. CV Amerta Tegeh Rahayu berdiri pada 27 Februari 2019. CV Amerta Tegeh Rahayu terletak di Dusun Kampung Lima, RT 003 dan RW 005, Desa Negara Ratu, Kecamatan Pakuan Ratu, Kabupaten Way Kanan. CV Amerta Tegeh Rahayu merupakan perusahaan atau organisasi swasta yang bergerak pada bidang bidang kontraktor, leveransir, dan perdagangan umum. CV Amerta Tegeh Rahayu didirikan atas dasar tekad yang kuat untuk maju dan berkembang dalam dunia usaha dan kontruksi dengan melihat perkembangan

ekonomi.

Tabel 1.1 Data *Turnover* Karyawan

| Tahun | Jumlah Karyawan Awal | Jumlah Karyawan | | Jumlah Karyawan Akhir | Tingkat <i>Turnover</i> (%) |
|-------|----------------------|-----------------|--------|-----------------------|-----------------------------|
| | | Masuk | Keluar | | |
| 2019 | 30 | 25 | 5 | 50 | 12,5% |
| 2020 | 50 | 15 | 10 | 55 | 19% |
| 2021 | 55 | 8 | 12 | 51 | 22% |
| 2022 | 51 | 0 | 8 | 43 | 17% |
| 2023 | 43 | 2 | 5 | 40 | 12% |

Sumber: CV Amerta Tegeh Rahayu (2024)

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat dikatakan bahwa adanya kecenderungan *turnover* pada CV Amerta Tegeh Rahayu. Hal ini menunjukkan bahwa sepanjang tahun 2019-2023 jumlah karyawan yang keluar dan masuk tidak konsisten, serta cenderung mengalami *fluktuasi*. Tingginya *turnover* pada CV Amerta Tegeh Rahayu terjadi akibat karyawan yang tidak betah dalam bekerja di perusahaan tersebut. Beberapa faktor yang dapat menyebabkan *turnover intention* yaitu beban kerja yang tinggi, kepuasan kerja yang rendah, dan komitmen organisasi yang menurun. Ditambah dengan adanya dampak dari pandemi *covid-19* yang mana karyawan lebih banyak mengalami PHK secara sistem perusahaan. Menurut Gillies (1989), mengatakan bahwa perputaran tenaga kerja dapat dikatakan normal jika berkisaran antara 5-10% pertahun dan dikatakan tinggi jika lebih dari 10% pertahunnya. Kondisi *turnover* yang terus mengalami peningkatan akan membahayakan dan berdampak negatif bagi perusahaan pada masa yang akan datang.

Faktor lain penyebab *turnover intention* pada karyawan menurut Dayatri & Salendu (2022), ialah karena *job insecurity* memiliki aspek *work content* dengan indikator beban kerja, tanggung jawab berat, dan pekerjaan monoton. Aspek *working conditions* dengan indikator yaitu keselamatan kerja, lingkungan kerja. Aspek *employment conditions* dengan indikator yaitu kontrak kerja fleksibel, kekhawatiran pekerja. Aspek *sosial relationship* dengan indikator yaitu

ketidakamanan kepemimpinan, dan dukungan sosial. Menurut Mobley (2011), banyaknya penyebab yang mempengaruhi terjadinya *turnover Intention* karyawan dilihat dari faktor kepuasan kerja meliputi dimensi pekerjaan itu sendiri dengan indikator yaitu sikap terhadap pekerjaan, dan keterampilan. Dimensi kompensasi dengan indikator yaitu gaji, bonus, tunjangan, dan fasilitas. Dimensi lingkungan dengan indikator yaitu interaksi antar pemimpin dan rekan kerja. Dimensi kebijakan organisasi dengan indikator yaitu kebijakan kelembagaan dan keterlibatan pegawai, pengembangan karir. Sedangkan menurut Sutanto & Gunawan (2013), mengatakan bahwa faktor komitmen organisasi menyebabkan terjadinya *turnover intention* meliputi dimensi komitmen normatif dengan indikator yaitu kepercayaan, loyalitas, dan rasa merelakan. Dimensi komitmen kontinu dengan indikator yaitu memperhatikan kerugian atau keuntungan. Dimensi komitmen afektif dengan indikator yaitu keinginan bekerja, dan tanggung jawab yang tinggi. Setiap faktor mempunyai pengaruh tersendiri pada setiap karyawan, di dalam setiap perusahaan masing-masing faktor tersebut mempunyai pengaruh yang berbeda-beda tergantung pada keadaan perusahaan tersebut.

Menurut penelitian dari Azzez *et al* (2016), menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan karyawan dan minat berpindah. Hal ini membuktikan bahwa hubungan yang signifikan antara niat berpindah dan komitmen organisasi. Terdapat pula pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan dan niat berpindah terhadap komitmen organisasi. Variabel *job insecurity* dan beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, variabel *job insecurity* dan beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja. Stres kerja mampu memediasi pengaruh *job insecurity* dan beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pengaruh variabel pada *job insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention* dengan stres kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan PT Pura Baru tama divisi *Smart Technology* (Aji, 2023). Penelitian ini menyimpulkan faktor-faktor penyebab terjadinya *turnover intention* dari para ahli yang kemudian diringkas menjadi lebih kompleks dan *turnover intention* akan dikaji pada penelitian ini dengan subjek penelitiannya pada karyawan di CV Amerta Tegeh Rahayu.

Berdasarkan uraian di atas peneliti ingin meneliti terkait *turnover intention*. Diteliti secara komprehensif, adanya angka ukuran terjadinya *turnover intention*, dan mencari lebih mendalam faktor-faktor perilaku *turnover intention* pada karyawan. Adapun judul penelitian ini adalah “Faktor-Faktor Penyebab *Turnover Intention* Pada Karyawan CV Amerta Tegeh Rahayu”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini dapat dirumuskan yaitu “Faktor-faktor apa saja yang menyebabkan *turnover intention* pada karyawan CV Amerta Tegeh Rahayu?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan *turnover intention* pada karyawan CV Amerta Tegeh Rahayu.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Adapun beberapa harapan peneliti dari penelitian ini yaitu mampu memberi kontribusi baik memperkuat ataupun menambah teori mengenai penelitian yang dilakukan. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi sumber rujukan bagi peneliti lain yang tertarik untuk melakukan penelitian serupa atau terkait.

2. Manfaat Praktis

Hasil Penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi perusahaan untuk menentukan peluang dalam mengurangi tingkat *turnover intention* pada karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) menjadi penting karena berperan dalam menggerakkan dan mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, jika individu-individu dalam organisasi, khususnya departemen sumber daya manusia, dapat bekerja secara efektif, maka organisasi akan terus bekerja secara efektif. Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia meliputi pengadaan, penilaian, perlindungan, motivasi pegawai, pemberdayaan pegawai, kedisiplinan, dan pembinaan. Pengelolaan dan optimalisasi sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari unsur karyawan (Marisyah, 2022).

SDM merupakan aset terpenting suatu perusahaan, sehingga tanpa SDM suatu perusahaan tidak dapat menghasilkan keuntungan dan nilai tambah. SDM memegang peranan penting dalam memimpin perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memprioritaskan karyawan tidak hanya mempertahankan karyawan berkualitas tinggi, tetapi juga mencari, merekrut, memotivasi, melatih, dan mengembangkan karyawan yang diinginkan (Pratiwitasari, 2016). Sedangkan menurut Sugiyanto *et al* (2021), SDM memegang peranan penting dalam seluruh aktivitas perusahaan. Peran SDM dalam menentukan keberhasilan tidak bisa diabaikan. SDM merupakan sumber keunggulan kompetitif dibandingkan sumber daya lain yang kurang efektif, seperti teknologi produk dan proses produksi dapat mengatasi berbagai tantangan.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kunci untuk mencapai keunggulan kompetitif bagi suatu organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa SDM secara keseluruhan terdiri dari berbagai aset perusahaan dan SDM memegang peranan yang sangat penting dibandingkan dengan aset perusahaan lainnya. Sebagai pusat dari berbagai aktivitas perusahaan, terdapat departemen sumber daya manusia yang mengelola bisnis, mengelola dan mengevaluasi, serta memimpin perusahaan menuju kesuksesan (Pratiwitasari, 2016).

Menurut Farchan (2016), MSDM merupakan salah satu dari bidang manajemen umum yang mencakup aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini ditemukan di area atau fungsi produksi, pemasaran, keuangan, atau sumber daya manusia. Peran MSDM dalam mencapai tujuan perusahaan menjadi semakin penting, dan apa yang disebut MSDM secara sistematis mengumpulkan berbagai pengalaman dan hasil penelitian di bidang SDM. Adapun yang dimaksud dengan “manajemen” adalah pengetahuan tentang bagaimana seharusnya SDM dikelola.

MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pelaksanaan, dan pemantauan pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, retensi, dan pemisahan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. MSDM juga dapat diartikan sebagai pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya yang ada pada individu (karyawan). Manajemen dan penempatan dikembangkan secara optimal di dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pertumbuhan pribadi karyawan (Asnawi, 2016).

MSDM pada dasarnya beranggapan bahwa pegawai merupakan aset terpenting suatu organisasi dan harus dikelola dengan baik. Keberadaan MSDM sangat penting bagi perusahaan atau lembaga yang mengelola, mengatur, mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia untuk menjamin SDM bekerja secara produktif, efektif, dan efisien serta mencapai tujuan organisasi. MSDM juga dapat didefinisikan sebagai pengolahan dan pemanfaatan sumber daya yang tersedia

untuk individu (karyawan). Pengolahan dan pemanfaatan ini dikembangkan secara maksimal dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan (Sugiarti, 2018).

2.2.2 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Amelia *et al* (2022), mengenai ruang lingkup MSDM berdasarkan pelaksanaan dan durasi tugas pengembangan. Terbagi menjadi beberapa bagian antara lain:

1. Pelatihan pra penugasan (*Pre assignment training*): pelatihan bagi calon pegawai yang akan mulai bekerja atau pegawai baru yang dilatih untuk melaksanakan tugas yang diberikan.
2. Pelatihan dalam tugas (*In service training*): dengan mengadakan pelatihan tugas bagi karyawan organisasi saat ini dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Pelatihan pasca-jabatan (*post-service/post-service training*): pelatihan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendukung karyawannya dan mempersiapkan karyawan memasuki masa pensiun.

2.2.3 Unsur-unsur Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2020), tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas tiga bagian, antara lain:

1. Pengusaha

Pengusaha merupakan orang yang menanam modal untuk memperoleh suatu penghasilan, tetapi besarnya penghasilan itu tidak menentu tergantung dari keuntungan yang dihasilkan usahanya. Karyawan merupakan aset terbesar perusahaan, dan tanpa partisipasi mereka, kegiatan perusahaan tidak akan terlaksana. Karyawan berperan aktif dalam menentukan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu, karyawan diartikan sebagai penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan diberi kompensasi sesuai kontrak.

2. Pemimpin

Pemimpin merupakan seseorang yang menggunakan otoritas dan kepemimpinan untuk mengarahkan orang lain dan mengambil tanggung jawab atas pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin yang membuat bawahannya bekerja sama dan bekerja secara efektif sesuai dengan instruksinya.

Menurut John Frech dan Bertram Raven dalam Hasibuan (2020), faktor yang dapat mendukung manajer dalam memimpin para bawahannya antara lain sebagai berikut:

1. Karyawan mempunyai kebutuhan yang sama seperti kebutuhan pangan, kebutuhan hidup berkelompok, kebutuhan sosial, kebutuhan kolaborasi, dan kebutuhan kepuasan kerja.
2. Orang-orang yang mampu bekerja sama dan hidup dalam kelompok karena memiliki keterbatasan.
3. Orang-orang bersedia bekerja sama karena ingin bertahan hidup, memperoleh kekuasaan, serta memperoleh pujian dan pengakuan.

2.2.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2020), fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah perencanaan karyawan yang efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dan berkontribusi dalam mencapai tujuannya. Perencanaan dilakukan dengan membuat program sumber daya manusia.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan pengorganisasian seluruh pegawai

dengan mendefinisikan pembagian kerja, hubungan buruh-manajemen, pendelegasian wewenang, integrasi, kerjasama, dan lain-lain dalam suatu organisasi. Organisasi hanyalah sarana untuk mencapai suatu tujuan.

3. Pengarahan

Pengarahan suatu kegiatan yang mengarahkan seluruh pegawai untuk bekerja sama secara efektif dan efisien guna memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan manajemen untuk memastikan seluruh karyawan mematuhi peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan merupakan proses rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk menarik karyawan yang memenuhi kebutuhan suatu perusahaan. Pengadaan juga mencakup:

- a. Analisis pekerjaan yaitu kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh informasi tentang pekerjaan. Informasi ini digunakan untuk mempelajari gambaran dan persyaratan yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan misi tertentu.
- b. Perencanaan sumber daya manusia yaitu kegiatan yang dilakukan untuk menentukan jenis dan jumlah pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi. Perencanaan sumber daya manusia adalah suatu proses sistematis yang mencocokkan perkiraan ketersediaan dan kebutuhan sumber daya manusia di dalam dan di luar suatu organisasi selama periode waktu tertentu.
- c. Rekrutmen yaitu kegiatan ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam mengisi lowongan jabatan tertentu dalam suatu organisasi.
- d. Seleksi Personil yaitu kegiatan ini dilakukan untuk membentuk kualitas pegawai guna memenuhi kebutuhan organisasi.
- e. Penempatan SDM yaitu kegiatan ini menyangkut pengalokasian personel sesuai dengan bakat dan keterampilan yang dimiliki

pegawai.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual dan moral karyawan melalui pembinaan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi mengacu pada kompensasi langsung dan tidak langsung, uang atau barang yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas layanan yang diberikan kepada perusahaan. Remunerasi berdasarkan Prinsip adalah adil dan layak. Adil diartikan sebagai konsistensi terhadap prestasi kerja dan layak diartikan sebagai kemampuan memenuhi kebutuhan dasar, berdasarkan batas upah minimum pemerintah.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan suatu kegiatan yang mempertemukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawannya serta harus menciptakan kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan. Integrasi mencakup beberapa hal lainnya:

- a. Motivasi kerja adalah dorongan kerja kepada pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya.
- b. Kepuasan kerja adalah perasaan pegawai terhadap pekerjaannya. Kepemimpinan, kemampuan mempengaruhi individu dan kelompok untuk mencapai tujuan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan yang memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, kesehatan mental, dan loyalitas karyawan agar dapat terus bekerja hingga pensiun. Pemeliharaan yang baik dicapai melalui program kesejahteraan yang didasarkan pada kebutuhan sebagian besar staf dan pendidik serta pedoman konsistensi internal dan eksternal.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan kunci untuk mencapai tujuan. Karena tanpa disiplin yang baik sulit mencapai tujuan. Disiplin adalah kemauan dan kesadaran untuk menaati peraturan dan norma sosial lembaga pendidikan.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja pada suatu perusahaan. Pemberhentian ini dilakukan karena alasan-alasan seperti niat pekerja, niat lembaga pendidikan, pemutusan kontrak kerja, pensiun, dan lain-lain.

2.2.5 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rachmawati (2023), tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi dan kualitas individu terhadap suatu organisasi atau perusahaan guna mencapai tingkat produktivitas yang efektif dan efisien. Setiap organisasi atau bisnis memiliki tujuan yang dapat dicapai melalui sumber daya manusia. Oleh karena itu terlihat bahwa sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik agar mempunyai nilai manfaat dan berhasil mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

Sedangkan menurut Sugiartawan *et al* (2018), tujuan manajemen sumber daya manusia dapat dibedakan menjadi empat antara lain:

1. Tujuan Sosial

Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan maupun tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif dari tuntutan itu terhadap organisasi. Manajemen ini juga diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial.

2. Tujuan Organisasi

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memiliki tujuan organisasi formal yang dikembangkan untuk membantu mencapai tujuan tersebut. Melalui tujuan ini, manajemen sumber daya manusia berupaya meningkatkan efektivitas organisasi dengan meningkatkan produktivitas, memanfaatkan tenaga kerja secara efisien dan efektif, meningkatkan dan mempertahankan kualitas kehidupan kerja, serta mengelola perubahan dan mengkomunikasikan kebijakan. Dan yang paling penting, serta membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional

Tujuannya adalah untuk menjaga kontribusi sumber daya manusia pada tingkat yang memenuhi kebutuhan organisasi. Untuk mencapai tujuan fungsional ini, departemen SDM perlu mengatasi meningkatnya kompleksitas manajemen sumber daya manusia dengan memberikan saran yang sesuai dengan kompleksitas tersebut.

4. Tujuan Pribadi

Manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mencapai tujuan pribadi setiap anggota organisasi, yang ingin dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Oleh karena itu, kegiatan sumber daya manusia yang diputuskan oleh manajemen harus ditujukan untuk mencapaikeselarasan antara pengetahuan, keterampilan, kebutuhan, dan minat atau bakat karyawan serta persyaratan pekerjaan dan imbalan yang diberikan manajemen bagi organisasi.

2.3 Turnover Intention

2.3.1 Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Trisnadewi (2023), *turnover intention* merupakan kecenderungan sikap atau sejauh mana seorang karyawan mempunyai peluang untuk meninggalkan organisasi atau secara sukarela berhenti dari pekerjaannya. Tingginya tingkat *turnover* pada suatu perusahaan memberikan dampak buruk bagi perusahaan karena banyak biaya dan waktu yang terbuang ketika merekrut karyawan baru. Pergeseran atau pergantian adalah perpindahan, pengunduran diri, atau keinginan seorang pegawai untuk meninggalkan pekerjaannya, baik atas kemauannya sendiri, atas kemauannya sendiri, maupun atas keputusan organisasi atau perusahaan.

Turnover Intention mengacu pada keinginan seorang karyawan untuk berhenti dan pindah ke perusahaan lain. *Tingkat turnover* karyawan pada suatu perusahaan akan menimbulkan banyak permasalahan. Perusahaan kesulitan dalam menyeleksi calon karyawan karena adanya kekhawatiran karyawan akan memilih perusahaan lain (Sinambela, 2016). Sedangkan menurut Lubis (2023), *turnover intention* merupakan niat seseorang untuk berhenti atau berpindah dari pekerjaannya,

Keputusan untuk berganti pekerjaan biasanya merupakan salah satu keputusan terakhir yang diambil seorang karyawan ketika mereka menyadari bahwa kondisi kerja mereka tidak sesuai dengan harapan mereka. Adanya niat untuk berhenti tidak hanya melemahkan kekuatan organisasi, namun juga menghambat kelancaran operasional organisasi.

Turnover intention adalah tingkat relatif di mana suatu perusahaan menambah atau mengurangi karyawan, sedangkan *turnover* adalah proses dimana karyawan keluar dan perlu diganti. Ini merupakan kerugian terbesar yang akan dialami perusahaan jika banyak karyawan yang keluar. Selanjutnya, pegawai yang keluar adalah mereka yang mempunyai potensi keterampilan atau mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kelancaran produksi. Pergantian karyawan atau perpisahan dari suatu perusahaan merupakan fenomena penting bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan. Meskipun dalam beberapa kasus pergantian karyawan dapat memberikan dampak positif, sebagian besar pergantian karyawan berdampak negatif terhadap perusahaan, baik dari segi biaya maupun hilangnya waktu. Kemampuan untuk memanfaatkan peluang ini menunjukkan stabilitas angkatan kerja. Semakin tinggi tingkat *turnover*, semakin sering karyawan meninggalkan perusahaan (Retmawanto *et al*, 2023).

2.3.2 Jenis *Turnover Intention*

Menurut Suwandi dan Indriantoro (2003), *turnover* dapat dibedakan menjadi dua jenis, ialah:

1. *Voluntary turnover* diartikan sebagai karyawan yang meninggalkan organisasi atau perusahaan karena sukarela. *Voluntary turnover* dapat dibedakan menjadi dua bagian yaitu:
 - a. *Avoidable turnover* (yang dapat dihindari). Disebabkan oleh upah yang lebih baik di tempat lain, kondisi kerja yang lebih baik di perusahaan lain, dan adanya masalah dengan kepemimpinan atau manajemen, serta adanya organisasi atau perusahaan lain yang jauh lebih baik.

- b. *Unavoidable turnover* (yang tidak dapat dihindari). Disebabkan oleh berpindah kerja ke wilayah lain yang dilatarbelakangi karena mengikuti pasangan, perubahan arah karir individu, harus tinggal di rumah untuk menjaga pasangan atau anak, dan kehamilan.
2. *Involuntary turnover* diartikan sebagai karyawan meninggalkan organisasi atau perusahaan karena terpaksa. *Involuntary turnover* diakibatkan dari tindakan yang dilakukan organisasi atau perusahaan seperti pendisiplinan atau karena *lay off*.

Sedangkan menurut Robbins dalam Suada *et al* (2022), *turnover* berupa kerelaan karyawan untuk berhenti (*voluntary*) atau secara tidak sukarela (*involuntary*) dari organisasi atau perusahaan. *Voluntary turnover* disebabkan oleh kemenarikan pekerjaan yang tersedia masa kini dan adanya penawaran pekerjaan lain. *Voluntary turnover* berdasarkan sifatnya yaitu:

1. *Avoidable voluntary turnover* (dapat dihindari) dapat disebabkan oleh alasan upah yang sesuai, atasan, dan pekerjaan lain.
2. *Unavoidable voluntary turnover* (tidak dapat dihindari) dapat disebabkan karena pindah ke kota atau tempat lain dan perubahan karir karyawan atau kehamilan.

Menurut Abelson dalam Harvida & Wijaya (2020), Karyawan yang secara sukarela meninggalkan organisasi sebagian besar dikategorikan ke dalam *turnover* sukarela yang dapat dihindari (*avoidable voluntary turnover*) dan *turnover* sukarela yang tidak dapat dihindari (*unavoidable voluntary turnover*). Menurut Shaw (2011), *voluntary* dan *involuntary* dianggap sebagai perpisahan yang tidak disengaja (*turnover involuntary*), termasuk PHK atau pengunduran diri. Mathis dan Jackson dalam Basriani (2022), mengatakan bahwa perputarankaryawan dapat dikategorikan pada beberapa hal, antara lain:

1. *Turnover* secara tidak sukarela. Perputaran ini merupakan jenis PHK yang disebabkan oleh buruknya kinerja atau pelanggaran aturan perusahaan oleh karyawan. *Turnover* yang tidak disengaja dapat terjadi karena kebijakan organisasi, aturan kerja, dan standar kinerja yang tidak diikuti atau

ditegakkan dengan baik dan teratur oleh karyawan perusahaan.

2. *Turnover* secara sukarela. Dalam hal ini pegawai akan secara sadar mengundurkan diri atas kemauan dan niatnya sendiri. Penyebab *turnover* secara sukarela mencakup peluang karir, upah dan gaji, pengawasan dan pengendalian, alasan geografis yang mungkin berkaitan dengan lokasi perusahaan, alasan pribadi atau keluarga karyawan.

2.3.3 Faktor *Turnover Intention*

Ada faktor lain penyebab terjadinya *turnover intention*, menurut Dayatri & Salendu (2022), *Job insecurity* merupakan kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Jadi dapat diartikan seseorang mengalami *job insecurity* jika mengalami ketidakpastian untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan bekerja di suatu perusahaan, atau seseorang merasa kemungkinan bisa kehilangan pekerjaan dengan waktu yang tidak diketahui.

- a. *Work content*: dengan indikator beban kerja yang terlalu banyak atau sedikit, tanggung jawab yang berlebihan, pekerjaan yang monoton.
- b. *Working conditions*: dengan indikator mengacu pada keselamatan kerja seperti tuntutan fisik dan kondisi lingkungan kerja yang berbahaya.
- c. *Employment conditions*: dengan indikator kontrak kerja yang fleksibel dan kekhawatiran pada pekerjaan.
- d. *Social relationship*: dengan indikator yang berkaitan dengan kepemimpinan dan dukungan sosial.

Turnover intention tidak berdiri sendiri, ada hal yang mendorong terjadinya perilaku karyawan tersebut. Seseorang karyawan tidak akan memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan tanpa adanya faktor yang menjadi pemicu timbulnya keinginan untuk berpindah. Menurut (Mobley, 2011) Faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya *turnover intention* karyawan yaitu: Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap dari rasa puas dan bahagia akan pekerjaannya saat ini. Rasa puas ini didapat karena perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan dengan baik seperti tercapainya tujuan kerja, dinamika lingkungan kerja, dan aspek-

aspek lainnya yang menunjang karyawan dalam bekerja. kepuasan kerja yang akan digunakan dalam penelitian ini meliputi (Saklit, 2017) berikut: Pekerjaan itu sendiri dengan indikator, sikap terhadap pekerjaan, bakat atau keterampilan.

- a. Kompensasi dengan indikator sistem dan besaran gaji, fasilitas yang diberikan.
- b. Lingkungan kerja dengan indikator interaksi antara rekan kerja dengan atasan dan dengan karyawan yang berbeda pekerjaan.
- c. Kebijakan Organisasi dengan indikator kebijakan kelembagaan dan keterlibatan pegawai, pengembangan karir.

Seseorang karyawan tidak akan memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan tanpa adanya faktor yang menjadi penyebab timbulnya keinginan untuk berpindah. Hal yang mendorong terjadinya perilaku *turnover* karyawan tersebut. Menurut Sutanto & Gunawan (2013), faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya *turnover intention* karyawan yaitu: Komitmen organisasi merupakan keinginan individu untuk tetap menjadi anggota organisasi, menerima tujuan dan nilai-nilai yang dianut organisasi dan hal ini dicapai melalui dedikasi penuh dan loyalitas yang konsisten sesuai dengan tujuan organisasi dan nilai-nilai yang diharapkan.

- a. Komitmen afektif, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari perusahaan karena adanya ikatan emosional.
- b. Komitmen kontinu, didasarkan pada persepsi karyawan atas kerugian yang akan diperolehnya jika ia tidak melanjutkan pekerjaannya dalam sebuah perusahaan.
- c. Komitmen normatif, timbul dari nilai-nilai diri karyawan yang bertahan menjadi anggota perusahaan karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap perusahaan merupakan kewajiban.

Turnover Intention dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor organisasi dan faktor pribadi. Faktor organisasi yang dapat menimbulkan keinginan untuk meninggalkan tempat kerja antara lain faktor gaji, beban kerja yang berat, jam kerja yang tidak fleksibel, dan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Di sisi lain, faktor individu yang dapat menyebabkan keinginan untuk berhenti berkarir

mungkin termasuk konflik pekerjaan-keluarga, stres kerja, dan rendahnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Manurung, 2012).

Sedangkan menurut Mcbey dan Karakowsky dalam Harvida & Wijaya (2020), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover* karyawan adalah:

1. Faktor pendorong merupakan faktor yang terjadi di dalam organisasi itu sendiri dan dapat menyebabkan pegawai meninggalkan organisasi atau memilih tetap bertahan di organisasi. Adapun yang termasuk di dalam faktor pendorong yaitu:
 - a. Kepuasan kerja
 - b. Kepuasan atas gaji
 - c. Penghargaan atas kinerja.
2. Faktor penarik merupakan faktor yang berasal dari luar organisasi dan dapat menyebabkan pegawai keluar dari organisasi. Kedudukan seorang karyawan sebagai pencari nafkah utama dalam keluarga mempengaruhi tingkat keinginan berpindah. Adapun yang termasuk di dalam faktor penarik yaitu:
 - a. Pendapatan pribadi
 - b. Pendapatan keluarga
 - c. Status pekerjaan
 - d. Komitmen keluarga
 - e. Alternatif pekerjaan
 - f. Permintaan eksternal
3. Faktor karakteristik individu merupakan faktor yang menyebabkan karyawan keluar atau bertahan pada suatu perusahaan, dipengaruhi oleh karakteristik pribadi dan demografi karyawan. Adapun yang termasuk di dalam faktor karakteristik individu yaitu:
 - a. Usia
 - b. Masa kerja
 - c. Pendidikan
 - d. Status perkawinan

4. Faktor lain ialah dijelaskan bahwa faktor kinerja obyektif dan kinerja subyektif mempengaruhi pergantian karyawan. Perputaran karyawan juga dipengaruhi oleh apakah seorang karyawan tetap bertahan di organisasi tempatnya bekerja atau pindah ke organisasi lain yang menawarkan keuntungan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* menurut Aji *et al* (2023), terdapat 2 faktor yaitu:

1. Faktor lingkungan terdiri atas:
 - a. Tanggung jawab keluarga terhadap lingkungan.
 - b. Peningkatan kesempatan kerja.
2. Faktor individualnya adalah:
 - a. Kepuasan kerja.
 - b. Komitmen Organisasi.
 - c. Perilaku saat mencari tawaran pekerjaan lain.
 - d. Niat untuk tinggal.
 - e. Peningkatan kompetensi atau pelatihan.
 - f. Kesiapan bekerja keras.
 - g. Perasaan negatif terhadap pekerjaannya.

2.3.4 Aspek *Turnover Intention*

Menurut Hakim (2016), aspek *turnover intention* pada karyawan ialah seperti komitmen organisasi, kinerja karyawan, kepuasan kerja, stres kerja, dan keterikatan kerja mempengaruhi niat berpindah karyawan di suatu perusahaan. Partisipasi kerja merupakan pengenalan intelektual seseorang terhadap pekerjaan dan partisipasi aktif, dan pekerjaan dianggap sebagai unsur yang bermakna dalam kehidupan pribadi seseorang. Namun menurut Mobley (2011), menyatakan banyak aspek-aspek yang menyebabkan karyawan meninggalkan pekerjaannya ialah:

1. Kepuasan kerja pada tingkat individu, kepuasan merupakan variabel psikologis yang paling sering diuji dalam model *intention to leave*. Aspek kepuasan yang berkaitan dengan keinginan individu untuk keluar dari organisasi meliputi kepuasan terhadap gaji dan promosi, kepuasan terhadap

pengawasan yang diterima, kepuasan terhadap rekan kerja, dan kepuasan terhadap pekerjaan dan isi pekerjaan.

2. Komitmen organisasi karena hubungan antara kepuasan kerja dan niat berpindah hanya menjelaskan sebagian kecil dari varians, model proses *intention to leave* karyawan tidak memasukkan variabel selain kepuasan kerja. Hanya variabel penjas yang harus digunakan. Perkembangan lebih lanjut dalam *intention to leave* mencakup konstruk komitmen organisasi sebagai konsep yang membantu menjelaskan proses ini sebagai bentuk perilaku.

2.3.5 Indikator *Turnover Intention*

Menurut Geofanny *et al* (2022), indikator *turnover intention* antara lain:

1. Pikiran untuk keluar merupakan suatu ide seseorang untuk dapat keluar dari organisasi atau perusahaan yang disebabkan oleh berbagai faktor.
2. Keinginan mencari pekerjaan mencerminkan keinginan individu untuk mencari pekerjaan di organisasi atau lain.
3. Keinginan pegawai untuk meninggalkan perusahaan dan pindah ke tempat lain dalam beberapa bulan ke depan.

Menurut Mobley (2011), mengemukakan bahwa ada tiga indikator *turnover intention* yaitu:

1. *Thoughts of quitting* dapat diartikan sebagai mencerminkan individu yang mempertimbangkan untuk meninggalkan atau tetap bekerja. Dimulai dari perasaan tidak puas karyawan terhadap pekerjaannya, dan karyawan mulai berpikir untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini, yang berujung pada tinggi rendahnya intensitas saat tidak masuk kerja.
2. *Intention to search for another job* ialah mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, cepat atau lambat akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

3. *Intention to quit* ialah mencerminkan individu yang mencari posisi di organisasi lain. Jika seorang karyawan sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaannya, dia akan berusaha mencari pekerjaan yang berpotensi lebih baik di luar perusahaan.

2.3.6 Indikasi Terjadinya *Turnover Intention*

Menurut Harnoto (2002), indikasi-indikasi *turnover intention* karyawan pada organisasi atau perusahaan antara lain:

1. Peningkatan ketidakhadiran
Karyawan yang ingin berhenti dari pekerjaannya biasanya ditandai dengan semakin tingginya tingkat ketidakhadiran. Pada fase ini, tanggung jawab karyawan jauh lebih rendah dibandingkan sebelumnya.
2. Merasa malas bekerja
Karyawan yang ingin mencari pekerjaan lain akhirnya bermalas-malasan dalam bekerja karena fokus bekerja di tempat lain yang dianggap lebih cocok untuk memuaskan segala keinginan karyawan.
3. Meningkatnya pelanggaran tata tertib kerja
Pelanggaran terhadap berbagai peraturan dan perundang-undangan di lingkungan kerja sering kali dilakukan oleh karyawan sehingga menimbulkan *turnover*. Karyawan lebih cenderung meninggalkan tempat kerja selama jam kerja, dan banyak bentuk pelanggaran lainnya yang terjadi.
4. Meningkatnya protes terhadap atasan
Karyawan yang ingin berganti pekerjaan lebih cenderung memprotes kebijakan perusahaan atau atasannya. Keluhan yang disorot biasanya berkaitan dengan kompensasi atau pengaturan lain yang bertentangan dengan keinginan karyawan.

2.3.7 Dampak *Turnover Intention*

Menurut Azeez (2016), menyatakan bahwa tingkat *turnover* yang tinggi akan menurunkan efisiensi dan produktivitas suatu perusahaan. Tingkat *turnover* yang tinggi pada suatu perusahaan mempengaruhi penjualan perusahaan karena *turnover* meningkatkan biaya rekrutmen, biaya pelatihan, dan biaya untuk mengisi posisi internal perusahaan. Namun *turnover intention* memiliki dampak positif bagi perusahaan dimana perusahaan mempunyai peluang untuk merekrut karyawan baru yang kinerjanya lebih baik dan membawa manfaat lebih bagi perusahaan yang mempekerjakannya. Dengan hadirnya karyawan baru maka kinerja perusahaan bisa semakin meningkat, *turnover* diperlukan bagi perusahaan untuk mengimbangi karyawan yang berkinerja buruk, perusahaan juga perlu mempertahankan *turnover* yang tinggi untuk menarik karyawan baru yang melebihi biaya perekrutan yang dikeluarkan oleh perusahaan (Susilo & Satrya, 2019).

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan sumber hasil penelitian terdahulu yang akan coba peneliti bandingkan dengan penelitian selanjutnya. Penelitian terdahulu juga dapat menjadi sumber inspirasi untuk membantu melakukan penelitian selanjutnya. Selain itu, peneliti juga dapat mempertimbangkan apa saja yang masih kurang dan apa saja kelebihan yang perlu dikembangkan. Oleh karena itu, para ilmuwan juga dapat melakukan penelitian yang baru karena mengetahui apa yang telah ditemukan dan apa yang belum ditemukan. Hasil pencarian dari penelitian terdahulu ini dapat terlihat dalam tabel 2.1.

2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti | Judul penelitian | Hasil penelitian | Perbedaan |
|----|----------------------------------|---|---|--|
| 1 | Azzeez <i>et al</i> (2016) | <i>Job Satisfaction, Turnover Intention, and Organization Commitment.</i> | Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan dan minat | Penelitian tersebut berfokus pada Kepuasan Kerja, niat berpindah, dan Komitmen Organisasi. |

| No | Peneliti | Judul penelitian | Hasil penelitian | Perbedaan |
|----|------------------------------------|--|---|--|
| | | | berpindah. Hal ini juga membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara niat berpindah dan komitmen organisasi. Terdapat pula pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan dan niat berpindah terhadap komitmen organisasi. | sedangkan penelitian ini menyimpulkan faktor-faktor penyebab terjadinya <i>turnover intention</i> dari para ahli yang kemudian diringkas menjadi lebih kompleks dan <i>turnover intention</i> akan dikaji pada penelitian ini dengan subjek penelitiannya pada karyawan di CV Amerta Tegeh Rahayu. |
| 2 | Supriadi <i>et al</i> (2021) | Analisis Faktor-Faktor Yang Menyebabkan <i>Turnover Intention</i> Di PT Sinar Galesong Prima Cabang <i>Boulevard</i> Manado. | Hasil penelitian menunjukkan nilai BTS signifikan pada taraf 0.00 dengan nilai KMO sebesar 0.789, sehingga hasil analisis faktor dikatakan memenuhi kecukupan sampel. Faktor internal merupakan faktor ini yang menyebabkan <i>turnover intention</i> dalam perusahaan yang | Penelitian Supriadi <i>et al</i> (2021), ini berfokus pada Faktor-faktor internal yang menyebabkan <i>turnover intention</i> dalam perusahaan yaitu stres kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kesempatan promosi. sedangkan |

| No | Peneliti | Judul penelitian | Hasil penelitian | Perbedaan |
|----|------------------------|---|--|--|
| | | | terdiri dari 4 variabel dengan nilai korelasi yang tinggi yaitu stres kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kesempatan promosi. Saran yang perlu diambil perusahaan mengevaluasi kinerja karyawan serta waktu penyelesaian pekerja, pemberian gaji, tunjangan, motivasi, sikap pimpinan, dan jenjang karir karyawan. | penelitian ini menyimpulkan faktor-faktor penyebab terjadinya <i>turnover intention</i> dari para ahli yang kemudian diringkas menjadi lebih kompleks dan <i>turnover intention</i> akan dikaji pada penelitian ini dengan subjek penelitiannya pada karyawan di CV Amerta Tegeh Rahayu. |
| 3 | Halim & Antolis (2021) | Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> dan Kinerja Karyawan <i>Outsourcing</i> . | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel <i>work life balance</i> , <i>personality-job fit</i> , stres kerja, hubungan karyawan, kompensasi, lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, budaya organisasi, pengembangan karir, dan komitmen organisasi terkonfirmasi | Penelitian tersebut berfokus pada variabel <i>work life balance</i> , <i>personality-job fit</i> , stres kerja, hubungan karyawan, kompensasi, lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, budaya organisasi, pengembangan karir, dan komitmen |

| No | Peneliti | Judul penelitian | Hasil penelitian | Perbedaan |
|----|--------------------------------|---|---|--|
| | | | <p>mempengaruhi <i>turnover intention</i> agent di PT AIA Cabang X Malang. Variabel yang paling berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> agent di PT AIA Cabang X Malang yaitu komitmen organisasi dan variabel yang berpengaruh tetapi kurang signifikan yaitu stres kerja.</p> | <p>organisasi terkonfirmasi mempengaruhi <i>turnover intention</i> agent di PT AIA Cabang X Malang. sedangkan penelitian ini menyimpulkan faktor-faktor penyebab terjadinya <i>turnover intention</i> dari para ahli yang kemudian diringkas menjadi lebih kompleks dan <i>turnover intention</i> akan dikaji pada penelitian ini dengan subjek penelitiannya pada karyawan di CV Amerta Tegeh Rahayu.</p> |
| 4 | Retmawanto <i>et al</i> (2023) | Pengaruh Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui Kepuasan Kerja sebagai <i>Intervening</i> | Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, pengaruh kepuasan kerja | Penelitian Retmawanto <i>et al</i> (2023), berfokus pada beban kerja, dan kepuasan kerja melalui <i>intervening</i> penyebab <i>turnover intention</i> pada |

| No | Peneliti | Judul penelitian | Hasil penelitian | Perbedaan |
|----|-------------------------|---|--|---|
| | | pada Karyawan PT <i>Central Motor Wheel Indonesia</i> . | terhadap <i>turnover turnover</i> berpengaruh negatif dan signifikan, pengaruh beban kerja dan <i>turnover turnover</i> berpengaruh negatif dan signifikan. Dari perhitungan uji Sobel nilai yang diperoleh membuktikan bahwa pengaruh beban kerja terhadap <i>turnover</i> , melalui kepuasan kerja sebagai <i>intervening</i> mempunyai pengaruh yang signifikan | karyawan PT <i>central motor wheel Indonesia</i> . Sedangkan penelitian ini menyimpulkan faktor-faktor penyebab terjadinya <i>turnover intention</i> dari para ahli yang kemudian diringkas menjadi lebih kompleks dan <i>turnover intention</i> akan dikaji pada penelitian ini dengan subjek penelitiannya pada karyawan di CV Amerta Tegeh Rahayu. |
| 5 | Aji <i>et al</i> (2023) | Faktor-faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> Pada PT Pura Barutama Divisi <i>Smart Technology</i> Melalui Stres Kerja. | Hasil Penelitian ini ialah bahwa variabel <i>job insecurity</i> dan beban kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> , variabel <i>job insecurity</i> dan beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja. Stres kerja mampu | Penelitian tersebut berfokus pada variabel <i>job insecurity</i> dan beban kerja melalui stres kerja berpengaruh pada <i>Turnover Intention</i> Pada PT Pura Barutama Divisi <i>Smart Technology</i> . |

| No | Peneliti | Judul penelitian | Hasil penelitian | Perbedaan |
|----|-------------------------|---|---|---|
| | | | <p>memediasi pengaruh <i>job insecurity</i> dan beban kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>. pengaruh variabel pada <i>job insecurity</i> dan beban kerja terhadap <i>turnover intention</i> dengan stres kerja sebagai variabel <i>intervening</i> pada karyawan PT Pura Barutama divisi <i>Smart Technology</i>.</p> | <p>Sedangkan penelitian ini menyimpulkan faktor-faktor penyebab terjadinya <i>turnover intention</i> dari para ahli yang kemudian diringkas menjadi lebih kompleks dan <i>turnover intention</i> akan dikaji pada penelitian ini dengan subjek penelitiannya pada karyawan di CV Amerta Tegeh Rahayu.</p> |
| 6 | Santoso & Sulhan (2023) | <p>Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan (Studi Kasus Karyawan Pada PT. Natura Laboratoria Prima).</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai dampak yang merugikan dan penting terhadap niat untuk berpindah pekerjaan, Semakin unggul kepemimpinan secara proporsional menurunkan niat untuk berpindah pekerjaan. Tingkat beban kerja</p> | <p>Penelitian Santoso & Sulhan (2023) berfokus pada kepemimpinan, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT Natura Laboratoria Prima). sedangkan penelitian ini menyimpulkan faktor-faktor</p> |

| No | Peneliti | Judul penelitian | Hasil penelitian | Perbedaan |
|----|--------------------------|---|---|---|
| | | | <p>memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap niat untuk berpindah pekerjaan, semakin besar beban kerja semakin tinggi untuk berpindah pekerjaan.</p> <p>Kompensasi memiliki dampak yang merugikan dan penting terhadap niat untuk berpindah pekerjaan pada karyawan PT Natura Laboratoria Prima, artinya Semakin tinggi kompensasi semakin menurunkan <i>turnover intention</i>.</p> | <p>penyebab terjadinya <i>turnover intention</i> dari para ahli yang kemudian diringkas menjadi lebih kompleks dan <i>turnover intention</i> akan dikaji pada penelitian ini dengan subjek penelitiannya pada karyawan di CV Amerta Tegeh Rahayu.</p> |
| 7 | Nastiti & Maisara (2023) | Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan | <p>Hasil penelitian ini ialah kesehatan dan keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> di PT Hanil Indonesia.</p> <p>Kedua, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap</p> | <p>Penelitian tersebut berfokus variabel pada kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT Hanil Indonesia. sedangkan penelitian ini</p> |

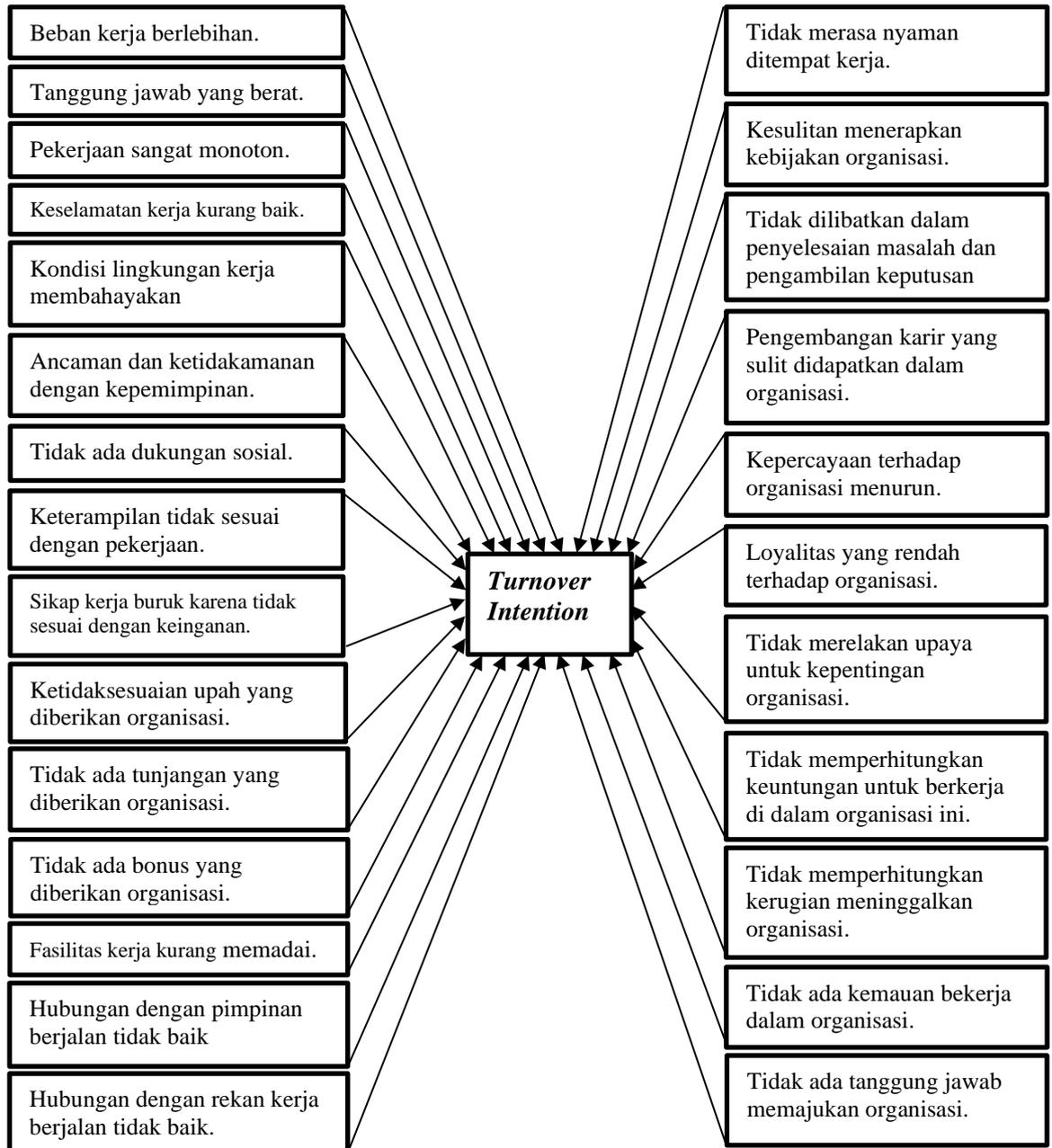
| No | Peneliti | Judul penelitian | Hasil penelitian | Perbedaan |
|----|----------|----------------------|---|---|
| | | Pt. Hanil Indonesia. | <i>turnover intention</i> di PT Hanil Indonesia. Ketiga, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> di PT Hanil Indonesia. | menyimpulkan faktor-faktor penyebab terjadinya <i>turnover intention</i> dari para ahli yang kemudian diringkas menjadi lebih kompleks dan <i>turnover intention</i> akan dikaji pada penelitian ini dengan subjek penelitiannya pada karyawan di CV Amerta Tegeh Rahayu. |

Adapun perbedaan penelitian ini dari penelitian sebelumnya ialah *turnover intention* adalah *turnover intention* yang terjadi pada karyawan CV Amerta Tegeh Rahayu. Selain itu, pada penelitian ini menggunakan indikator yang dikembangkan dari penelitian menurut Dayatri & Salendu(2022), ialah karena *job insecurity* memiliki aspek *work content* dengan indikator beban kerja, tanggung jawab berat, dan pekerjaan monoton. Aspek *working conditions* dengan indikator yaitu keselamatan kerja, lingkungan kerja. Aspek *employment conditions* dengan indikator yaitu kontrak kerja fleksibel, kekhawatiran pekerja. Aspek *sosial relationship* dengan indikator yaitu ketidakamanan kepemimpinan, dan dukungan sosial. Menurut Mobley (2011), banyaknya penyebab yang mempengaruhi terjadinya *turnover Intention* karyawan dilihat dari faktor kepuasan kerja meliputi dimensi pekerjaan itu sendiri dengan indikator yaitu sikap terhadap pekerjaan, dan keterampilan. Dimensi kompensasi dengan indikator yaitu gaji, bonus, tunjangan, dan fasilitas. Dimensi lingkungan dengan indikator yaitu interaksi antar pemimpin dan rekan kerja. Dimensi kebijakan organisasi dengan indikator yaitu kebijakan

kelembagaan dan keterlibatan pegawai, pengembangan karir. Sedangkan menurut Sutanto & Gunawan (2013), mengatakan bahwa faktor komitmen organisasi menyebabkan terjadinya *turnover intention* meliputi dimensi komitmen normatif dengan indikator yaitu kepercayaan, loyalitas, dan rasa merelakan. Dimensi komitmen kontinu dengan indikator yaitu memperhatikan kerugian atau keuntungan. Dimensi komitmen afektif dengan indikator yaitu keinginan bekerja, dan tanggung jawab yang tinggi. Setiap faktor mempunyai pengaruh tersendiri pada setiap karyawan, di dalam setiap perusahaan masing-masing faktor tersebut mempunyai pengaruh yang berbeda-beda tergantung pada keadaan perusahaan tersebut. Penelitian sebelumnya hanya berfokus pada beberapa variabel yang berpengaruh terhadap *turnover intention*, sedangkan pada penelitian ini mengonfirmasi faktor-faktor penyebab terjadinya *turnover intention* melalui analisis faktor.

2.5 Kerangka Berpikir

Turnover intention merupakan keinginan dari seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan digantikan oleh karyawan lain. Hal ini sering digunakan sebagai indikator kinerja organisasi sehingga efektivitas dan efisiensi organisasi yang negatif dapat diidentifikasi (Fatari, 2023). Pada penelitian terdahulu, *turnover intention* dipengaruhi beberapa faktor diantaranya dilihat dari indikator seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi. *Turnover intention* tidak terjadi secara sengaja namun melainkan adanya suatu pemicu dari tindakan keputusan *turnover intention* tersebut, oleh karena itu didalam penelitian ini penulis menganalisis faktor-faktor penyebab *turnover intention* pada karyawan CV Amerta Tegeh Rahayu. Menurut Purnama *et al* (2023), kerangka berfikir merupakan model konseptual yang menunjukkan bagaimana kerangka berpikir berkaitan dengan berbagai elemen yang telah diidentifikasi oleh teori sebagai permasalahan penting. Berdasarkan judul penelitian ini yaitu “Faktor-faktor penyebab *turnover intention* pada karyawan CV Amerta Tegeh Rahayu.



Gambar 2.1 Pemikiran Penelitian

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan anggapan dasar, jawaban sementara, praduga dari masalah yang dianalisis karena masih akan diuji kebenarannya melalui data yang dikumpulkan dalam penelitian (Sugiyono, 2021).

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sehingga didapatkan hipotesis pada penelitian ini, dapat disusun sebagai berikut:

Ha = Setidak-tidaknya terdapat 1 (satu) faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* pada karyawan CV Amerta Tegeh Rahayu.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis faktor. Pendekatan kuantitatif disebut juga dengan metode tradisional karena sudah banyak digunakan sejak lama dan menjadi tradisi penelitian para peneliti. Menurut Sugiyono (2021), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme atau sesuatu yang pasti, aktual dan didasarkan data empiris, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, serta pengumpulan datanya menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik atau berbasis angka yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

Untuk melakukan pengukuran, setiap fenomena sosial digambarkan dengan menggunakan beberapa konstruk masalah, variabel, dan indikator. Setiap variabel yang didefinisikan diukur dengan memberikan simbol numerik yang berbeda ke kelas data yang terkait dengan variabel tersebut. Simbol numerik ini dapat digunakan untuk melakukan teknik penghitungan kuantitatif dan mencapai kesimpulan yang diterima secara umum tentang parameter (Millah *et al.*, 2023). Analisis faktor merupakan analisis yang digunakan untuk mengumpulkan variabel-variabel yang didasarkan pada hubungan korelasi antar sesamanya kemudian variabel-variabel tersebut dirangkum agar hubungan dan pola data dapat dengan mudah dipahami dan diinterpretasikan. Tujuan utama analisis faktor merupakan struktur suatu data matriks dan menganalisis struktur saling hubungan (korelasi) antar sejumlah besar variabel (*test score, test items*, jawaban kuesioner) dengan cara mendefinisikan satu set kesamaan variabel atau dimensi yang disebut juga faktor (Sugiyono, 2021).

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai sifat-sifat dan ciri-ciri khusus yang ditetapkan oleh penulis dan dengan kesimpulan yang diambil (Sugiyono, 2021). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Amerta Tegeh Rahayu sebanyak 40 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel merupakan suatu sebagian dari populasi dan karakteristik. Populasi adalah keseluruhan kelompok orang. Sampel yang diambil dari suatu populasi harus benar-benar mewakili populasinya. Metode pengambilan sampel yang ditargetkan adalah suatu metode di mana peneliti menentukan dan mengumpulkan sampel yang ditentukan dari sudut pandang tertentu (Sugiyono, 2021). Kriteria pengambilan sampel pada penelitian ini adalah karyawan CV Amerta Tegeh Rahayu. Pengambilan sampel yang digunakan ialah dengan total sampling atau sampling jenuh yaitu pengambilan sampel dilakukan dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden sebanyak 40 orang. Menurut sugiyono (2021), jumlah populasi yang kurang dari 100, maka seluruh populasi dapat dijadikan sampel penelitian.

3.3 Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

3.3.1 Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan unsur penelitian yang menggambarkan ciri-ciri masalah yang diteliti. Hasilnya didasarkan pada indikasi variabel dengan memilih salah satu pilihan jawaban yang diberikan. Definisi konseptual merupakan batasan tentang pengertian yang diberikan peneliti terhadap variabel-variabel atau konsep yang diukur, diteliti, dan diperdalam datanya (Mahardika, 2021). *Turnover intention* merupakan niat seseorang untuk berhenti atau berpindah dari pekerjaannya, keputusan untuk berganti pekerjaan biasanya merupakan salah satu keputusan terakhir yang diambil seorang karyawan ketika mereka menyadari bahwa kondisi kerja mereka tidak sesuai dengan harapan mereka. Adanya niat untuk berhenti tidak

hanya melemahkan kekuatan organisasi, namun juga menghambat kelancaran operasional organisasi (Lubis, 2023).

3.3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional berarti memahami segala sesuatu yang digunakan dalam penelitian, termasuk variabel dan untuk memperjelas variabel dan menjadikannya lebih spesifik dan terukur. Hal-hal yang perlu didefinisikan antara lain: apa yang perlu diukur, bagaimana cara mengukurnya, metrik apa yang akan diterapkan, peralatan apa yang akan digunakan untuk melakukan pengukuran, dan apa saja yang meliputi skala pengukuran (Vionalita, 2020). Sedangkan menurut Sugiyono (2021), definisi operasional variabel merupakan segala sesuatu yang berbentuk apasaja yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi data terkait hal yang diteliti kemudian akan ditarik kesimpulan dari hal tersebut.

Tabel 3.1 Definisi Operasional

| Jenis Variabel | Definisi Operasional | Faktor | Dimensi | Indikator | Skala |
|--|---|-----------------------|----------------------------|---|---------------|
| Faktor-faktor penyebab <i>turnover intention</i> pada karyawan CV Amerta Tegeh Rahayu. | Niat seseorang untuk berhenti atau berpindah dari pekerjaannya, keputusan untuk berganti pekerjaan biasanya merupakan salah satu keputusan terakhir yang diambil seorang karyawan ketika mereka menyadari bahwa | <i>Job insecurity</i> | <i>Work content</i> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja yang terlalu berlebihan. 2. Tanggung jawab dalam bekerja terasa begitu berat. 3. Merasa pekerjaan yang dilakukan saat ini sangat monoton. | <i>Likert</i> |
| | | | <i>Working conditions</i> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Keselamatan kerja (fisik) yang kurang baik atau kurang diperhatikan. 2. Kondisi lingkungan kerja pada organisasi yang berbahaya. | <i>Likert</i> |
| | | | <i>Sosial relationship</i> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Merasa takut karena adanya ancaman dan ketidakamanan dengan kepemimpinan dalam perusahaan. 2. Ketidakamanan dan memiliki rasa terancam karena tidak adadukungan sosial. | <i>Likert</i> |

| Jenis Variabel | Definisi Operasional | Faktor | Dimensi | Indikator | Skala |
|------------------|---|----------------|---|---|---------------|
| | kondisi kerja mereka tidak sesuai dengan harapan mereka (Lubis (2023)). | Kepuasan Kerja | Pekerjaan itu sendiri | <ol style="list-style-type: none"> 1. Keterampilan yang dimiliki tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini. 2. Memiliki sikap yang buruk dalam bekerja di perusahaan karena tidak merasa sesuai dengan keinginan. | <i>Likert</i> |
| Kompensasi | | | <ol style="list-style-type: none"> 1. Upah atau gaji tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan. 2. Perusahaan tidak memberikan tunjangan kepada para pekerjanya. 3. Tidak diberikan insentif berupa bonus oleh perusahaan atas kerja selama ini. 4. Fasilitas yang diberikan karyawan pada perusahaan masih kurang memadai. | <i>Likert</i> | |
| Lingkungan kerja | | | <ol style="list-style-type: none"> 1. Interaksi dengan pemimpin yang berjalan tidak baik. 2. Interaksi dengan rekan kerja tidak berjalan baik. 3. Tidak merasa nyaman di tempat kerja. | <i>Likert</i> | |

| Jenis Variabel | Definisi Operasional | Faktor | Dimensi | Indikator | Skala |
|----------------|----------------------|---------------------|----------------------|--|---------------|
| | | | Kebijakan perusahaan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kesulitan dalam menerapkan kebijakan organisasi oleh para karyawan. 2. Tidak dilibatkannya karyawan dalam penyelesaian masalah dan pengambilan keputusan. 3. Pengembangan karir yang sulit didapatkan atau kurang efektif dalam organisasi. | <i>Likert</i> |
| | | Komitmen organisasi | Komitmen Afektif | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepercayaan yang cenderung tidak kuat terhadap organisasi dan tidak dapat menerima nilai serta tujuan organisasi. 2. Memiliki rasa loyalitas yang rendah terhadap organisasi. 3. Tidak merelakan segalaupaya demi kepentingan organisasi. | <i>Likert</i> |
| | | | Komitmen kontinu | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak memperhitungkan keuntungan untuk tetap berkerja di dalam organisasi. 2. Tidak memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi. | <i>Likert</i> |
| | | | Komitmen normatif | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak adanya kemauan bekerja dalam organisasi. 2. Tidak memiliki tanggung jawab untuk memajukan organisasi kedepan. | <i>Likert</i> |
| | | | | | |

Sumber: data diolah peneliti (2025)

3.4 Skala Pengukuran

Tujuan dari skala pengukuran adalah untuk mengukur panjang dan pendeknya suatu interval agar dapat mewakili data respon responden secara kuantitatif. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert sering digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok masyarakat terhadap fenomena sosial (Sugiyono, 2021). Skala likert meminta responden mengisi kuesioner yang menunjukkan bahwa tingkat persetujuan mereka terhadap serangkaian pertanyaan.

Tabel 3.2 Skala Pengukuran

| No | Pernyataan | Skala |
|----|---------------------|-------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 |
| 2 | Setuju | 4 |
| 3 | Normal | 3 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber: Sugiyono (2021)

Dalam penelitian ini menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI). *Method of Successive Interval* (MSI) merupakan suatu metode penelitian yang digunakan untuk mengubah data ordinal menjadi data interval. Data ordinal adalah data yang memiliki urutan, tetapi jaraknya antar kategori belum tentu sama. Sementara itu, data interval memiliki jarak yang sama di antara nilainya. Metode MSI ini sering digunakan dalam penelitian sosial untuk memungkinkan analisis yang membutuhkan asumsi data interval, seperti teknik analisis faktor. Prosedur MSI melibatkan pemberian nilai interval pada data ordinal melalui transformasi matematis berdasarkan distribusi data (Sugiyono, 2021).

Secara singkat, langkah-langkah utama MSI adalah:

1. Menentukan distribusi frekuensi untuk setiap kategori data ordinal.
2. Menghitung nilai proporsi kumulatif.
3. Mengubah proporsi kumulatif menjadi skor z (berdasarkan tabel distribusi normal).
4. Menentukan jarak antar kategori menggunakan nilai skor z.
5. Mengubah data ordinal menjadi data interval berdasarkan jarak hitung.

Dalam penelitian ini tabulasi data masih dalam berupa data ordinal di mana data tersebut memiliki urutan yang jaraknya tidak sama. Sementara itu penelitian ini menggunakan teknik analisis faktor. Dalam proses pengelolaan teknik analisis faktor diperlukan data interval. Dengan ini peneliti melakukan proses transformasi MSI. Transformasi MSI merupakan sebuah metode transformasi data ordinal menjadi data interval dengan memanfaatkan distribusi normal kumulatif untuk menentukan jarak interval yang setara antar kategori ordinal berdasarkan distribusi frekuensi data (Sugiyono, 2021). Terdapat hasil *Method of Successive Interval (MSI)* terhadap pertanyaan yang ada pada Lampiran 3 tabulasi data kuesioner sebagai berikut:

Tabel 3.3 Hasil *Method of Successive Interval (MSI)*

| <i>Successive Interval</i> | | | | | | | | |
|----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| X1.1 | X1.2 | X1.3 | X2.1 | X2.2 | X3.1 | X3.2 | X4.1 | X4.2 |
| 4.120 | 1.000 | 1.894 | 3.189 | 2.744 | 3.825 | 3.954 | 4.228 | 1.000 |
| 4.120 | 3.744 | 1.894 | 2.539 | 1.953 | 1.830 | 2.423 | 1.894 | 2.027 |
| 1.000 | 3.744 | 4.228 | 3.189 | 3.918 | 3.825 | 3.157 | 1.894 | 2.841 |
| 1.000 | 1.000 | 1.894 | 1.792 | 2.744 | 1.830 | 2.423 | 2.856 | 2.027 |
| 2.517 | 1.754 | 3.326 | 3.873 | 2.744 | 3.825 | 3.954 | 2.856 | 2.027 |
| 4.120 | 2.281 | 3.326 | 1.792 | 1.000 | 1.830 | 1.708 | 2.856 | 2.027 |
| 2.517 | 1.754 | 1.894 | 2.539 | 1.953 | 3.081 | 2.423 | 1.894 | 2.841 |
| 1.795 | 2.863 | 1.894 | 1.000 | 1.000 | 2.522 | 2.423 | 3.598 | 3.451 |
| 4.120 | 3.744 | 4.228 | 3.873 | 3.918 | 3.825 | 3.954 | 4.228 | 4.201 |
| 4.120 | 3.744 | 4.228 | 3.873 | 3.918 | 3.825 | 3.954 | 4.228 | 4.201 |
| 1.795 | 2.281 | 1.894 | 2.539 | 2.744 | 2.522 | 3.157 | 2.856 | 2.027 |
| 2.517 | 2.281 | 3.326 | 2.539 | 2.744 | 3.825 | 2.423 | 1.894 | 2.841 |
| 3.254 | 2.863 | 3.326 | 2.539 | 2.744 | 2.522 | 2.423 | 2.856 | 2.841 |
| 1.795 | 2.281 | 2.626 | 1.000 | 3.245 | 2.522 | 2.423 | 2.856 | 2.027 |
| 1.795 | 2.863 | 1.000 | 1.792 | 1.953 | 3.081 | 3.157 | 1.894 | 2.027 |
| 3.254 | 3.744 | 4.228 | 3.873 | 3.918 | 1.000 | 3.954 | 4.228 | 4.201 |
| 3.254 | 3.744 | 4.228 | 3.873 | 3.918 | 3.825 | 3.954 | 4.228 | 4.201 |
| 3.254 | 1.000 | 1.000 | 3.873 | 3.918 | 1.000 | 1.000 | 4.228 | 2.027 |
| 2.517 | 1.000 | 4.228 | 1.000 | 3.918 | 3.825 | 3.954 | 1.000 | 4.201 |
| 1.795 | 1.000 | 2.626 | 1.792 | 1.953 | 2.522 | 2.423 | 2.856 | 3.451 |
| 3.254 | 3.744 | 4.228 | 1.000 | 3.918 | 1.000 | 3.157 | 1.000 | 1.000 |
| 1.795 | 2.863 | 1.000 | 2.539 | 3.918 | 1.830 | 1.000 | 2.856 | 2.027 |

| | | | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 4.120 | 3.744 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 3.825 | 3.954 | 1.000 | 1.000 |
| 2.517 | 2.281 | 2.626 | 2.539 | 2.744 | 2.522 | 2.423 | 2.856 | 2.841 |
| 1.000 | 1.754 | 2.626 | 1.000 | 1.953 | 1.830 | 1.708 | 2.856 | 2.027 |
| 3.254 | 2.863 | 1.894 | 1.792 | 1.953 | 2.522 | 2.423 | 1.894 | 3.451 |
| 3.254 | 1.000 | 2.626 | 1.000 | 1.953 | 1.000 | 1.000 | 2.856 | 1.000 |
| 4.120 | 1.000 | 1.894 | 3.873 | 1.953 | 3.081 | 1.000 | 2.856 | 2.841 |
| 1.000 | 3.744 | 2.626 | 2.539 | 1.953 | 1.000 | 3.157 | 2.856 | 3.451 |
| 2.517 | 2.281 | 2.626 | 2.539 | 2.744 | 2.522 | 3.157 | 1.894 | 3.451 |
| 2.517 | 2.863 | 3.326 | 2.539 | 2.744 | 2.522 | 2.423 | 2.856 | 2.841 |
| 2.517 | 2.863 | 3.326 | 2.539 | 2.744 | 2.522 | 2.423 | 2.856 | 2.841 |
| 2.517 | 2.863 | 3.326 | 2.539 | 2.744 | 2.522 | 2.423 | 2.856 | 2.841 |
| 3.254 | 3.744 | 3.326 | 3.873 | 3.918 | 3.825 | 1.708 | 4.228 | 2.841 |
| 2.517 | 2.281 | 2.626 | 2.539 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 1.894 | 1.000 |
| 1.000 | 1.754 | 2.626 | 3.189 | 3.245 | 3.081 | 1.000 | 3.598 | 4.201 |
| 2.517 | 2.281 | 2.626 | 2.539 | 2.744 | 2.522 | 2.423 | 2.856 | 2.841 |
| 2.517 | 1.754 | 3.326 | 2.539 | 1.000 | 1.830 | 2.423 | 1.000 | 2.027 |
| 2.517 | 2.281 | 2.626 | 1.792 | 1.953 | 1.830 | 1.708 | 2.856 | 2.027 |
| 2.517 | 2.281 | 2.626 | 2.539 | 2.744 | 2.522 | 2.423 | 2.856 | 2.841 |

| <i>Successive Interval</i> | | | | | | | | |
|----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| X5.1 | X5.2 | X5.3 | X5.4 | X6.1 | X6.2 | X6.3 | X7.1 | X7.2 |
| 2.172 | 1.975 | 3.946 | 2.722 | 1.868 | 1.000 | 3.980 | 4.396 | 3.170 |
| 3.744 | 3.185 | 1.829 | 4.396 | 2.720 | 3.194 | 3.274 | 3.627 | 3.170 |
| 4.536 | 4.155 | 1.000 | 4.396 | 4.109 | 3.954 | 1.000 | 4.396 | 3.170 |
| 2.172 | 1.000 | 3.117 | 1.762 | 1.868 | 1.000 | 1.940 | 3.030 | 1.000 |
| 3.744 | 3.185 | 1.829 | 4.396 | 2.720 | 1.868 | 2.660 | 3.627 | 1.833 |
| 2.172 | 1.975 | 3.117 | 2.722 | 2.720 | 2.587 | 1.940 | 1.000 | 1.000 |
| 3.744 | 3.185 | 3.117 | 2.722 | 2.720 | 1.868 | 2.660 | 3.030 | 2.464 |
| 2.172 | 1.975 | 2.473 | 3.557 | 2.720 | 1.868 | 1.940 | 3.030 | 3.170 |
| 4.536 | 4.155 | 3.946 | 4.396 | 4.109 | 3.954 | 3.980 | 4.396 | 4.047 |
| 4.536 | 4.155 | 3.946 | 4.396 | 4.109 | 3.954 | 3.980 | 4.396 | 4.047 |
| 3.095 | 2.596 | 2.473 | 2.722 | 2.720 | 2.587 | 1.940 | 2.129 | 2.464 |
| 3.095 | 2.596 | 3.117 | 1.762 | 2.720 | 2.587 | 2.660 | 2.129 | 2.464 |
| 3.095 | 2.596 | 2.473 | 2.722 | 2.720 | 2.587 | 2.660 | 3.030 | 2.464 |
| 2.172 | 1.975 | 2.473 | 2.722 | 2.720 | 2.587 | 2.660 | 2.129 | 1.833 |
| 3.744 | 3.185 | 1.829 | 3.557 | 3.444 | 3.194 | 3.274 | 2.129 | 3.170 |
| 4.536 | 4.155 | 3.946 | 4.396 | 4.109 | 3.954 | 1.940 | 4.396 | 4.047 |
| 4.536 | 4.155 | 3.946 | 4.396 | 4.109 | 3.954 | 3.980 | 4.396 | 4.047 |
| 2.172 | 1.000 | 1.000 | 3.557 | 1.000 | 3.954 | 1.000 | 2.129 | 3.170 |
| 3.095 | 4.155 | 1.000 | 4.396 | 1.000 | 3.954 | 1.000 | 4.396 | 2.464 |
| 2.172 | 1.975 | 1.000 | 1.762 | 1.868 | 1.868 | 1.940 | 2.129 | 1.833 |
| 4.536 | 2.596 | 1.000 | 4.396 | 4.109 | 1.000 | 1.000 | 4.396 | 1.000 |
| 2.172 | 3.185 | 2.473 | 3.557 | 1.868 | 3.194 | 1.000 | 3.627 | 1.000 |

| | | | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1.000 | 4.155 | 3.946 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 1.940 | 2.129 | 1.833 |
| 3.095 | 2.596 | 2.473 | 2.722 | 2.720 | 2.587 | 2.660 | 3.030 | 2.464 |
| 2.172 | 1.975 | 1.829 | 2.722 | 1.868 | 1.868 | 2.660 | 3.030 | 1.833 |
| 2.172 | 2.596 | 2.473 | 3.557 | 2.720 | 3.194 | 1.940 | 3.627 | 3.170 |
| 3.744 | 1.975 | 1.829 | 3.557 | 1.000 | 1.868 | 1.000 | 2.129 | 1.000 |
| 3.744 | 1.000 | 3.117 | 3.557 | 2.720 | 1.868 | 3.980 | 2.129 | 4.047 |
| 4.536 | 4.155 | 1.829 | 2.722 | 1.868 | 1.000 | 1.000 | 2.129 | 2.464 |
| 2.172 | 3.185 | 3.117 | 2.722 | 3.444 | 3.194 | 3.274 | 3.627 | 3.170 |
| 3.095 | 3.185 | 2.473 | 2.722 | 2.720 | 2.587 | 2.660 | 3.030 | 2.464 |
| 3.095 | 3.185 | 2.473 | 2.722 | 2.720 | 2.587 | 2.660 | 3.030 | 2.464 |
| 3.095 | 3.185 | 2.473 | 2.722 | 2.720 | 2.587 | 2.660 | 3.030 | 2.464 |
| 2.172 | 1.975 | 3.946 | 1.762 | 1.868 | 1.868 | 1.940 | 3.030 | 1.833 |
| 3.095 | 1.000 | 1.000 | 2.722 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 1.000 |
| 1.000 | 1.975 | 1.000 | 1.000 | 1.868 | 2.587 | 3.274 | 4.396 | 1.000 |
| 3.095 | 2.596 | 2.473 | 2.722 | 2.720 | 2.587 | 2.660 | 3.030 | 2.464 |
| 3.095 | 3.185 | 3.117 | 2.722 | 1.000 | 3.954 | 1.000 | 2.129 | 1.000 |
| 3.095 | 1.975 | 1.829 | 2.722 | 3.444 | 2.587 | 1.940 | 3.030 | 1.833 |
| 3.095 | 3.185 | 2.473 | 2.722 | 2.720 | 2.587 | 2.660 | 3.030 | 2.464 |

| <i>Successive Interval</i> | | | | | | | |
|----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|
| X7.3 | X8.1 | X8.2 | X8.3 | X9.1 | X9.2 | X10.1 | X10.2 |
| 3.806 | 4.228 | 4.360 | 4.309 | 4.220 | 4.201 | 4.396 | 3.825 |
| 2.462 | 1.935 | 2.727 | 2.559 | 2.547 | 2.778 | 3.591 | 2.522 |
| 3.052 | 3.514 | 3.424 | 3.368 | 3.381 | 3.493 | 3.591 | 3.825 |
| 1.000 | 3.514 | 1.971 | 2.559 | 1.666 | 1.916 | 2.865 | 1.000 |
| 3.052 | 3.514 | 1.971 | 1.000 | 3.381 | 1.916 | 2.865 | 3.825 |
| 1.839 | 1.935 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 1.791 |
| 1.839 | 2.821 | 1.971 | 1.806 | 2.547 | 2.778 | 3.591 | 3.116 |
| 2.462 | 1.935 | 2.727 | 1.806 | 1.666 | 3.493 | 2.865 | 1.791 |
| 3.806 | 4.228 | 4.360 | 4.309 | 4.220 | 4.201 | 4.396 | 3.825 |
| 3.806 | 4.228 | 4.360 | 4.309 | 4.220 | 4.201 | 4.396 | 3.825 |
| 1.839 | 2.821 | 3.424 | 3.368 | 3.381 | 1.000 | 4.396 | 2.522 |
| 2.462 | 2.821 | 3.424 | 3.368 | 2.547 | 1.000 | 2.865 | 2.522 |
| 2.462 | 2.821 | 3.424 | 2.559 | 2.547 | 2.778 | 2.865 | 3.116 |
| 1.839 | 2.821 | 2.727 | 3.368 | 2.547 | 1.916 | 2.865 | 2.522 |
| 1.839 | 1.935 | 3.424 | 3.368 | 3.381 | 1.916 | 1.938 | 1.791 |
| 3.806 | 4.228 | 4.360 | 4.309 | 4.220 | 4.201 | 4.396 | 3.116 |
| 3.806 | 4.228 | 4.360 | 4.309 | 4.220 | 4.201 | 4.396 | 3.825 |
| 1.000 | 4.228 | 1.971 | 1.000 | 4.220 | 1.916 | 1.000 | 1.791 |

| | | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 2.462 | 2.821 | 2.727 | 2.559 | 2.547 | 2.778 | 2.865 | 2.522 |
| 1.000 | 2.821 | 1.971 | 3.368 | 2.547 | 2.778 | 1.938 | 1.000 |
| 1.000 | 1.000 | 4.360 | 4.309 | 1.000 | 2.778 | 4.396 | 3.825 |
| 3.806 | 1.935 | 1.000 | 3.368 | 4.220 | 2.778 | 3.591 | 1.791 |
| 3.806 | 1.935 | 1.971 | 1.806 | 4.220 | 4.201 | 1.938 | 3.825 |
| 2.462 | 2.821 | 2.727 | 2.559 | 2.547 | 2.778 | 2.865 | 2.522 |
| 1.839 | 1.935 | 1.971 | 1.806 | 2.547 | 1.916 | 2.865 | 1.791 |
| 3.052 | 2.821 | 2.727 | 2.559 | 2.547 | 1.916 | 1.938 | 2.522 |
| 1.000 | 1.000 | 1.971 | 2.559 | 3.381 | 3.493 | 2.865 | 1.000 |
| 3.052 | 1.935 | 3.424 | 3.368 | 2.547 | 2.778 | 1.938 | 2.522 |
| 1.000 | 4.228 | 4.360 | 3.368 | 2.547 | 1.916 | 3.591 | 1.000 |
| 2.462 | 3.514 | 3.424 | 3.368 | 3.381 | 3.493 | 2.865 | 2.522 |
| 2.462 | 2.821 | 2.727 | 2.559 | 2.547 | 2.778 | 3.591 | 2.522 |
| 2.462 | 2.821 | 2.727 | 2.559 | 2.547 | 2.778 | 2.865 | 2.522 |
| 2.462 | 2.821 | 2.727 | 2.559 | 2.547 | 2.778 | 2.865 | 2.522 |
| 1.839 | 1.935 | 1.971 | 1.806 | 3.381 | 1.916 | 1.938 | 2.522 |
| 1.000 | 1.000 | 3.424 | 1.000 | 4.220 | 1.000 | 4.396 | 1.000 |
| 1.000 | 1.000 | 3.424 | 2.559 | 1.666 | 1.000 | 4.396 | 3.825 |
| 2.462 | 2.821 | 2.727 | 2.559 | 2.547 | 2.778 | 2.865 | 2.522 |
| 1.000 | 2.821 | 1.000 | 2.559 | 1.000 | 2.778 | 1.938 | 1.000 |
| 2.462 | 2.821 | 3.424 | 1.806 | 2.547 | 2.778 | 2.865 | 3.825 |
| 3.052 | 2.821 | 2.727 | 2.559 | 2.547 | 2.778 | 2.865 | 2.522 |

Sumber: Lampiran 4

3.5 Sumber Data

3.5.1 Data Primer

Data primer adalah sebuah data yang didapatkan secara langsung dari sumber aslinya dan data primer biasanya diperoleh dengan survei lapangan (Haerudin et al., 2023). Mendapatkan data primer dengan melalui wawancara dengan subjek terkait, observasi langsung di lapangan, dan juga pengumpulan langsung dokumen oleh peneliti terhadap subjek dan objek yang sebelumnya sudah ditentukan. Data primer penelitian ini berasal dari hasil survei yang disebarakan melalui *Google forms* dan diperoleh langsung dari responden pada karyawan CV Amerta Tegeh Rahayu yang disebarakan melalui media sosial. Mengumpulkan data dengan menggunakan *Google forms* dapat memudahkan untuk menjangkau responden yang lebih banyak berada dalam lapangan.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan informasi yang diberikan oleh pihak lain, namun tidak dikumpulkan secara langsung oleh pihak tersebut. Data sekunder yang digunakan meliputi jurnal, buku, dan penelitian terdahulu (Haerudin *et al.*, 2023). Data sekunder adalah data primer yang diolah lebih lanjut oleh pihak lain dan disajikan dalam bentuk tabel atau grafik dan sumber data penelitian yang diterima oleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Contoh data sekunder antara bentuk catatan atau dokumen perusahaan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Menurut Prawiyogi *et al.* (2021), kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyajikan kepada responden serangkaian pertanyaan atau dokumen tertulis yang meminta jawaban. Kuesioner merupakan proses pengumpulan data yang melibatkan pemberian seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam hal ini responden hanya memberikan jawaban atas pertanyaan dan pernyataan dengan memberi tanda tertentu pada alternatif jawaban yang telah disediakan.

Pada penelitian ini kuesioner masing-masing variabel akan diukur dengan menggunakan skala *likert*. Proses penyebaran kuesioner penelitian dengan objek karyawan CV Amerta Tegeh Rahayu ini dilakukan pada tanggal 18 sampai 23 September 2024 atau dilakukan selama 6 hari kerja. Penyebaran tautan *Google form* dilakukan secara *online* menggunakan sosial media *WhatsApp* dan kemudian data dalam penelitian ini diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 27.

3.6.2 Studi Pustaka

Studi Pustaka dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan pengumpulan data perpustakaan, membaca dan mencatat, serta cara pengolahan bahan penelitian. Metode penelitian kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data berdasarkan proses membaca, menelaah, dan mengutip bahan penelitian,

bahan kajian, dan bahan survei yang mendukung penelitian. Studi Pustaka atau kepustakaan merupakan suatu metode pengumpulan data dari berbagai bahan pustaka (bahan referensi) yang relevan dan bahan kajian yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang dibahas. Data yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan merupakan sumber-sumber yang ditemukan oleh para ahli di bidangnya masing-masing dan akan relevan dengan perdebatan yang sedang diteliti (Sugiyono, 2021).

3.7 Teknik Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk memeriksa suatu kuesioner benar-benar menguji variabel yang diukur. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti dalam survei tersebut dapat menjelaskan tentang apa yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus *pearson* pada aplikasi program SPSS 27 (Gariswasita, 2015).

$$\frac{N\Sigma(XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2] [N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Rumus 3.1 Pearson

Keterangan:

ΣX : Jumlah hasil pengamatan variabel

$X\Sigma Y$: Jumlah hasil pengamatan variabel Y

ΣXY : Jumlah hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y.

Instrumen dikatakan valid jika nilai koefisien korelasi skor butir dengan skor total $r > 0,3$ sebaliknya tidak valid jika nilai koefisien korelasi skor butir dengan dengan skor total $r < 0,3$ (Sugiyono 2021). Pada penelitian ini dilakukan pretest terhadap 40 responden dengan nilai r tabel sebesar 0,320. Hasil uji validitas penelitian ini ditunjukkan pada tabel 3.4 berikut.

Tabel 3.4 Uji Validitas

| Item | R_{hitung} | R_{tabel} | Keterangan |
|------|--------------|-------------|------------|
| X1 | .377 | 0.320 | Valid |
| X2 | .530 | 0.320 | Valid |
| X3 | .529 | 0.320 | Valid |
| X4 | .591 | 0.320 | Valid |
| X5 | .613 | 0.320 | Valid |
| X6 | .493 | 0.320 | Valid |
| X7 | .686 | 0.320 | Valid |
| X8 | .420 | 0.320 | Valid |
| X9 | .568 | 0.320 | Valid |
| X10 | .581 | 0.320 | Valid |
| X11 | .663 | 0.320 | Valid |
| X12 | .492 | 0.320 | Valid |
| X13 | .557 | 0.320 | Valid |
| X14 | .716 | 0.320 | Valid |
| X15 | .514 | 0.320 | Valid |
| X16 | .545 | 0.320 | Valid |
| X17 | .718 | 0.320 | Valid |
| X18 | .773 | 0.320 | Valid |
| X19 | .744 | 0.320 | Valid |
| X20 | .631 | 0.320 | Valid |
| X21 | .667 | 0.320 | Valid |
| X22 | .666 | 0.320 | Valid |
| X23 | .493 | 0.320 | Valid |
| X24 | .651 | 0.320 | Valid |
| X25 | .528 | 0.320 | Valid |
| X26 | .683 | 0.320 | Valid |

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 3.4 tersebut dapat dilihat bahwa semua item yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga semua instrument dinyatakan valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat ukur suatu kuesioner yang menjadi indikator variabel. Suatu kuesioner dikatakan dapat diandalkan atau reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan bersifat konsisten atau mantap sepanjang waktu. Jawaban responden terhadap pertanyaan ini dikatakan dapat diandalkan apabila setiap pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawabannya tidak boleh acak karena

setiap pertanyaan berusaha mengukur hal yang sama. Jika jawaban indikator ini bersifat acak, maka dapat tidak dapat diandalkan. Dalam penelitian ini uji reliabilitas yang digunakan adalah metode *Cronbach Alpha*, untuk dapat dinyatakan reliabel, nilai hasil dari *cronbach alpha* harus sama dengan atau lebih besar dari 0,60 (Gariswasita, 2015).

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \alpha t^2}{\alpha t^2} \right)$$

Rumus 3.2 cronbach alpha

Keterangan

- r_{11} : Nilai reliabilitas yang dicari
 n : Jumlah item pertanyaan yang diuji
 $\sum \alpha t^2$: Jumlah skor varian tiap-tiap item
 αt^2 : Varian total.

Tabel 3.5 Uji Reliabilitas

| <i>Reliability Statistics</i> | |
|-------------------------------|-------------------|
| <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>N of Items</i> |
| .926 | 26 |

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 3.5 maka hasil dari variabel pada penelitian ini telah memenuhi standar uji reliabilitas. Dimana nilai *Alpha Cronbach's* telah melebihi standar yang ada ialah telah $> 0,60$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji instrsumen yang digunakan kapan dan oleh siapa saja sehingga cenderung akan menghasilkan data yang sama atau hasil sama dengan data yang pertama kali diperoleh meskipun secara dilakukan berkali-kali.

3.8 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2021), teknik analisis data merupakan suatu proses dan menyusun secara sistematis data yang didapatkan dari observasi wawancara, dan dokumentasi, dengan cara mengelompokkan data tersebut sesuai bagian, diuraikan kedalam bagian-bagian, dan melakukan penyusunan sehingga mendapatkan kesimpulan.

3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif merupakan analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Dengan melakukan penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca kemudian dideskripsikan (Sugiyono, 2021).

3.8.2 Analisis Faktor

Analisis faktor merupakan suatu teknik untuk mencari faktor-faktor yang dapat menjelaskan hubungan atau korelasi antara berbagai indikator independen yang diamati (Hidayat, 2014). Analisis faktor adalah teknik statistika multivariate yang digunakan untuk mengurangi dan meringkas sejumlah besar variabel dependen yang saling bergantung. Analisis faktor merupakan alat analisis statistik yang mengurangi faktor-faktor yang mempengaruhi suatu variabel menjadi sejumlah kecil indikator tanpa kehilangan informasi. Penelitian ini menggunakan analisis faktor konfirmasi, analisis faktor ini untuk menguji apakah indikator-indikator yang dikelompokkan berdasarkan variabel latennya konsisten dengan konstruksinya.

3.8.3 Proses Analisis Faktor

Menurut Purwanto (2018), Proses analisis faktor adalah teknik statistik yang digunakan untuk mengidentifikasi struktur dasar atau hubungan antara variabel yang saling berkaitan. Tujuannya adalah untuk mengelompokkan sejumlah variabel menjadi faktor-faktor yang lebih sedikit namun cukup mewakili. Dalam melakukan uji analisis faktor melibatkan beberapa langkah sebagai berikut:

1. Melakukan uji kelayakan analisis

Uji kelayakan analisis dilakukan untuk menentukan apakah asumsi yang diperlukan untuk melaksanakan analisis faktor dapat terpenuhi. Dua kriteria yang menentukan data untuk analisis faktor yaitu koefisien kecukupan pengambilan sampel *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) sampling adequacy* dan *Bartlett's sphericity test*. Uji kecukupan sampel *KMO sampling adequacy* diperlukan untuk memeriksa kecukupan sampel yang dianalisis dan *Bartlett's*

sphericity test diperlukan untuk memeriksa kenormalan data yang dianalisis. Nilai *KMO* dianggap memenuhi syarat apabila nilai yang dihasilkan $> 0,50$. Sedangkan nilai *Bartlett Test of Sphericity* dianggap memenuhi persyaratan apabila $< 0,05$ (Raharjo, 2021). Jika asumsi terpenuhi, kesimpulan analisis faktor dapat digeneralisasikan.

2. Pembentukan matriks korelasi

Anti-Image Matrix adalah matriks yang digunakan dalam analisis faktor untuk mengevaluasi kecocokan variabel dalam model. Matriks ini dihasilkan dengan menghilangkan kontribusi variabel lain dari matriks korelasi. Dalam konteks analisis faktor, *anti-image* berfungsi untuk memeriksa seberapa baik suatu variabel dapat dijelaskan oleh variabel lain dalam model. Dalam tahapan ini nilai diagonal *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) dapat dikatakan terpenuhi apabila nilai *MSA* $> 0,50$ (Raharjo, 2021).

3. Melakukan penentuan banyak faktor

a. Analisis *Communalities*

Analisis *communalities* digunakan untuk meneliti apakah variabel yang berisikan indikator mampu menjelaskan faktor. Apabila nilai *extraction* $> 0,50$ maka variabel dapat dianggap mampu menjelaskan faktor (Raharjo, 2021).

b. Analisis *Total Variance Explained*

Total Variance Explained menjelaskan persenan dari *varians* yang mampu diterangkan oleh banyaknya faktor yang dapat terbentuk berdasarkan nilai *eigenvalue*. Analisis yang digunakan untuk menjelaskan suatu varian terdiri dari dua macam yaitu *initial eigenvalues* dan *extraction sums of squared loadings* (Raharjo, 2021). Syarat terbentuknya variabel faktor pada suatu penelitian analisis faktor, nilai *eigenvalue* yang dihasilkan harus >1 maka terpenuhi.

4. Melakukan *Rotated Component Matrix*

Rotasi berarti memutar suatu sumbu di sekitar koordinat suatu titik atau variabel. Proses ekstraksi hanya menentukan jumlah faktor yang merangkum keseluruhan elemen, bukan distribusi elemen di antara faktor-faktor yang merangkum elemen tersebut. Rotasi melakukan operasi yang tidak dilakukan proses ekstraksi dengan menarik elemen ke arah faktor terdekat. Faktor yang terbentuk dari penentuan variabel dilihat dari perbandingan besarnya nilai korelasi pada setiap baris (Raharjo, 2021).

5. *Component Transformation Matrix*

Component Transformation Matrix adalah matriks yang digunakan dalam analisis faktor atau analisis komponen utama untuk menggambarkan transformasi yang diterapkan pada komponen atau faktor selama proses rotasi. Matriks ini menunjukkan hubungan antara komponen asli sebelum rotasi dan komponen setelah rotasi. Loading tinggi ($\geq 0,40$ atau $\geq 0,50$) menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan kuat dengan faktor.

6. Memberikan penamaan faktor

Langkah terakhir adalah memberi nama (label) faktor-faktor yang dihasilkan dari proses ekstraksi dan rotasi. Nama diberikan berdasarkan kesamaan karakteristik item yang memuat faktor tersebut.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat *turnover* yang tinggi dan cenderung mengalami *fluktuasi* sepanjang 2019-2023 akibat ketidakbetahan karyawan bekerja di dalam perusahaan. Penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan *turnover intention* pada karyawan CV Amerta Tegeh Rahayu. Oleh karena itu hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat tujuh faktor utama yang menyebabkan *turnover intention* karyawan di CV Amerta Tegeh Rahayu. Faktor-faktor tersebut meliputi faktor organisasi, faktor komitmen organisasi, faktor individu, faktor kepuasan kerja, faktor kepemimpinan, faktor lingkungan kerja, dan faktor motivasi kerja yang sebagaimana dijelaskan dibawah ini:

1. Faktor 1 organisasi yang terdiri atas: tidak ada dukungan sosial, tidak ada tunjangan yang diberikan organisasi, tidak ada bonus yang diberikan organisasi, pengembangan karir yang sulit didapatkan dalam organisasi, kepercayaan terhadap organisasi menurun, dan tidak memperhitungkan kerugian meninggalkan organisasi.
2. Faktor 2 komitmen organisasi yang terdiri atas: loyalitas yang rendah terhadap organisasi, tidak merelakan upaya untuk kepentingan organisasi, dan tidak ada kemauan bekerja dalam organisasi.
3. Faktor 3 individu yang terdiri atas: keselamatan kerja yang kurang baik, keterampilan kerja tidak sesuai dengan pekerjaan, dan tidak memperhitungkan keuntungan untuk berkerja di dalam organisasi.
4. Faktor 4 kepuasan kerja yang terdiri atas: ketidaksesuaian upah yang diberikan organisasi, fasilitas kerja kurang memadai, dan hubungan dengan rekan kerja berjalan tidak baik.

5. Faktor 5 kepemimpinan yang terdiri atas: ancaman dan ketidakamanan dengan kepemimpinan, hubungan dengan atasan berjalan tidak baik, tidak nyaman di tempat kerja, dan tidak dilibatkan dalam penyelesaian masalah dan pengambilan keputusan organisasi.
6. Faktor 6 lingkungan kerja yang terdiri atas: kondisi lingkungan kerja membahayakan, kesulitan menerapkan kebijakan organisasi dan tidak ada tanggung jawab memajukan organisasi.
7. Faktor 7 motivasi kerja yang terdiri atas: pekerjaan sangat monoton, dan sikap kerja buruk karena tidak sesuai dengan keinginan.

Selain itu, pandemi *covid-19* turut memperburuk kondisi dengan meningkatnya PHK di perusahaan. Jika tingkat *turnover* yang tinggi ini terus berlanjut, maka dapat berdampak negatif bagi stabilitas dan perkembangan CV Amerta Tegeh Rahayu. Oleh sebab itu pemimpin perusahaan harus dapat mengatasi permasalahan dari *turnover intention* seperti meningkatkan kepuasan kerja, memperbaiki sistem kepemimpinan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif bagi karyawan CV Amerta Tegeh Rahayu.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diperoleh maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan serta dipertimbangkan, sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Disarankan untuk peneliti selanjutnya pada bidang relevan diharapkan ke depannya dapat memfokuskan kembali faktor-faktor yang telah dibentuk sehingga terdapat batasan penelitian yang lebih rinci. Penelitian ini diharapkan bisa mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor-faktor lain yang berkaitan dengan *turnover intention* karyawan. Penelitian selanjutnya juga dapat mengganti jenis penelitian dengan teknik pengumpulan data dan juga objek yang berbeda dengan penelitian saat ini, sehingga berkemungkinan untuk mendapatkan informasi data responden yang lebih terbuka dan luas.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan untuk memperhatikan hal-hal yang berkenaan dengan sistem kerja dan tingkat tekanan seluruh karyawan sesuai dengan penetapan tingkat *turnover intention* pada perusahaan, dikarenakan faktor organisasi, faktor komitmen organisasi, faktor individu, faktor kepuasan kerja, faktor kepemimpinan, faktor lingkungan kerja, dan faktor motivasi kerja yang berpengaruh terhadap tingkat *turnover intention* pada karyawan perusahaan. Hal ini menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan tingkat organisasi dengan memenuhi kebutuhan karyawan dan organisasi menciptakan hubungan yang lebih kuat dan loyalitas jangka panjang. Meningkatkan komitmen organisasi karyawan bekerja di perusahaan agar aktivitas dan tujuan perusahaan tidak terganggu dan dapat terlaksana dengan baik. Melakukan perhatian terhadap keselamatan kerja seperti memberikan Alat Pelindung Diri (APD) yaitu helm, sarung tangan, masker, dan sepatu *safety* untuk karyawan di bidang kontraktor. Melakukan pemeriksaan rutin terhadap alat dan mesin untuk memastikan semua alat kerja dalam kondisi baik dan aman saat digunakan, dan kesesuaian pekerjaan dapat mengurangi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Organisasi yang senantiasa memahami kebutuhan individu karyawan dan memberikan dukungan yang sesuai keinginan karyawan.

Hal lain yang harus menjadi perhatian bagi perusahaan dengan melakukan peningkatan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan memberikan tunjangan dan pengembangan karir yang baik dan lainnya hal ini mendorong terciptanya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Memperhatikan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik agar karyawan merasakan kenyamanan dalam berkerja. Melakukan peningkatan komunikasi dengan karyawan yang baik serta selalu memperdulikan karyawan dapat meningkatkan faktor kepemimpinan dalam perusahaan. Menciptakan lingkungan kerja yang positif serta mendukung kesejahteraan mental dan fisik karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini harus lebih

diperhatikan dan dipenuhi oleh pimpinan perusahaan guna menurunkan tingkat *turnover intention* pada karyawan perusahaan. Dan yang terakhir motivasi kerja membantu karyawan merasa dihargai, didukung, dan memiliki tujuan di organisasi. Dengan memastikan motivasi kerja karyawan tetap tinggi melalui penghargaan, pengembangan pekerjaan, dan sikap kerja yang baik membuat perusahaan dapat menurunkan *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, Revan. (2023). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Pada PT Pura Barutama Divisi *Smart Technology* Melalui Stres Kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 1(2).
- Amelia, A., Ardani Manurung, K., & Daffa Baihaqi Purnomo, M. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*, 21(2). <https://journal.laaroiba.com/index.php/mk/article/view/935>
- Amirullah, dan Budiyono. (2004). *Pengantar Manajemen*. Cetakan ke-2. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Andin, Rita. (2006). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). *Jurnal Ekonomi*, 1(12). <http://eprints.undip.ac.id/15830>
- Anggoro, dkk. (2022). *MSDM Dalam Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasi*. Bandung: Widina Bakti Persada Bandung.
- Aprilliani, M. (2023). Strategi Retensi 2023 Cegah *Turnover* Karyawan Pasca Lebaran. Glints. <https://employers.glints.com/id-id/blog/turnover-karyawan-pasca-lebaran/> [25 Desember 2023].
- Arumi, dkk. (2019). Kesiapan Individu Dan Organisasi Terhadap Komitmen Afektif Untuk Berubah di Masa *Pandemic Covid-19*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(2).
- Ariani, Desi. (2013). Pengaruh *Employee Engagement* Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* Serta Dampaknya Terhadap *Turnover Intention*. *Journal of Management*, 2(3).
- Affini, Dinar Nur dan Ngadino Surip. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Employee Engagement* yang Berdampak Pada *Turnover Intentions* Pada PT. Bank XYZ.. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4(1), 113-127.
- Akbar MF. (2023). “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intentions* Karyawan PT. Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya (Survei Pada Karyawan PT. Primajasa)”. *Jurnal Riset Ilmu manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).

- Asnawi, Muhammad. (2016). Peranan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Dapat Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Dharmawangsa*, 1(49), 1829-7463.
- Azeez, R. O, F. I. Jayeoba. , A. O. Adeoye. (2016). *Job Satisfaction, Turnover Intention and Organizational Commitment*. *Journal Of Management Research*, 8(2), 102-114.
- Basrani. (2022). Analisis Faktor-faktor *Turnover Intention* Dalam Tinjauan Iklim Perusahaan. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi & Manajemen Bisnis*, 1(1). <https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jupsim/article/view/237>
- Cindy, Revita. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Kepuasan Kejadian Keselamatan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan. *Ejournal Administrasi Bisnis*, 12(2).
- Cintya. (2022). Memahami dan Mendorong Terciptanya *Employee Engagement* Dalam Organisasi. Semarang. *Jurnal Manajemen*, 11(2).
- Chukwuma, E. M., & Obiefuna, O. (2014). *Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi*. *Journal of Managerial Studies and Research*, 2(7), 1–11.
- Danu Aji, Revan. Dkk. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Pada PT Pura Barutama Divisi *Smart Technology* Melalui Stres Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 1(2).
- Darmeinis, Afni Basriani. (2022). Analisis Faktor-Faktor *Turnover Intention* Karyawan Dalam Tinjauan Iklim Perusahaan. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1).
- Dayatri & Salendu. (2022). Peran *grit* sebagai moderator hubungan antara *Job insecurity* dan *job Involvement* pada karyawan yang berdampak *covid-19*. *Jurnal penelitian dan pengukuran psikologi*, 11(1), 45-53.
- Devi, Ni Luh Mita Sri. (2015) “Analisis Pengaruh *Job Insecurity* dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* (Studi pada Karyawan Kontrak di *Balidynasty Resort*)”. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(4), 2302-8912. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/11586/8616>
- Dewi, A., Djamhur, P., & Djudi Mukzam, H. M. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan Pt. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(2). <https://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/518>

- Dewi, N. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Yang Dimediasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Nusa Penida *Beach Inn*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2), 527.
- Dwiarta, I Made Bagus. (2010). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Peluang Promosi Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Pada Hotel Bintang Empat di Surabaya. *Jurnal Manajemen Ekonomi*, 1(12).
- Farchan. (2016). Teknikal Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Sebuah Paradigma Pengukuran Kinerja. *Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, 3(1). https://jurnal.faiunwir.ac.id/index.php/Jurnal_Risalah/article/view/24
- Fatari. Wahyu Wiguna. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Andalan Informasi Teknologi Periode Tahun 2015-2019). *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(1). <https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/166>
- Firdaus, A. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi *Finance* Di Kota Jambi). *Jurnal of Economics and Business*, 1(1).
- Fithriyyah, Mustiqowati Ummul. (2021). *Dasar-dasar Teori Organisasi*. Jakarta: *Institute for Research and Development*.
- Forendes, N. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja Karyawan Terhadap *Turnover Intention* di Imelda Hotel *Waterpark-Convention* Kota Padang. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*, 1(2), 96-100.
- Gariswasita, A. (2015). Pengaruh *Store Atmosphere* Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Pada *Five Points Coffee and Chocolate* Semarang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(2).
- Geofanny, D., Pantouw, J., Tatimu, V., Rumawas, W. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan *Worklife Balance* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado. *Ejournal Business Administration*, 3(1).
- Gillies, DA. (1989). *Manajemen Keperawatan: Suatu Pendekatan Sistem*. Tokyo: *WB Saunders Company*.
- Glints Indonesia. (2022). Tren Pertumbuhan Lamaran Kerja di Indonesia Tahun 2022. <https://glints.com/id/lowongan/tren-rekrutmen-2022/>. [24 Desember 2023].
- Gunalan, M., and Adnan, C. (2015). *The Mediating Effect of Organizational Support between Job Insecurity and Turnover Intention in Private Hospitals*. *International*

Journal of Business and Management, 10(10): 74-86.

Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, James H., dan Konopaske, Robert. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.

Haerudin, S., Noer, F. I., & Rosyani, P. (2023). *OKTAL : Science Implementasi Metode Forward Chaining Dalam Sistem Pakar*. *Jurnal Ilmu Komputer dan Sains*, 2(6).

Hakim, ekayata. (2014). Analisa pengaruh komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan terhadap *turnover intention* di dragon star surabaya. *Journal of Management*, 2(3).

Halim, F. (2021). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Dan Kinerja Karyawan *Outsourcing*. *Jurnal Dinamika*, 1(2).

Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallaindo.

Handayani, R. (2020). *Metodelogi Penelitian Sosial*. Riau: Trussmedia Grafika

Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover* Karyawan Dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan *Turnover* Karyawan : Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 16(1).

Hasibuan, Malayu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-20. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, R., & Syahrial, H. (2004). Kebijakan Promosi pada PT. Mutiara Ritelinti Wira Medan. *Jurnal ekonomi dan bisnis*, 15(2).

Hafidz, L. (2023). 4 Data Statistik HR dalam *Employee Retention*. Talentics. <https://talentics.id/resources/blog/data-statistik-employee-retention/>[06 Januari 2024].

Hafiz, Jauhari, Badia Parizade, dan Agustina Hanafi. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*) (Studi Kasus Pada Karyawan PT. BFI Finance. Tbk Cabang Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 8(2), 103- 112.

Haholongan, R. (2018). Stres Kerja, Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(1), 61–67.

Herman dan Iwa. (2007). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: PT Graha Ilmu.

- Hidayat, Anwar. (2014). Penjelasan Analisis Faktor-Faktor PCA dan CFA. <https://www.statistikian.com/2014/03/analisis faktor.html> (30 Desember 2023).
- Hilton, Tasia Lawnetta. (2015). *Effect of Burnout and Organizational Commitment on the Turnover Intention of Clinical Laboratory Employees in Florida*. Amerika Serikat : Walden university.
- Islamy, Fahmi Jahidah. (2016). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif Dan Komitmen Berkelanjutan Terhadap *Turnover Intention* Pada Dosen Tetap Stie Inaba Bandung. *Jurnal Indonesia Membangun*, 15(12).
- Istino, deni. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik dan *Turnover Intention* Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PERUMDA BPR Majalengka. *E-Jurnal Manajemen Universitas Majalengka*, 8(6).
- Jehan, S. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Pada Perawat RSIA. Hermina. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 1(2).
- Kadiman & Indriana, D. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nyonya Meneer Semarang). *Jurnal Universitas Semarang*, 1(1).
- Kusuma, Rumawas, W. (2015). “Pengaruh kepemimpinan, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Keluar Karyawan”. *Jurnal Logos Spectrum*, 10(3), 256-350.
- Lubis, N. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Fasilitator SLRT Dinas Sosial Kabupaten Kolaka). *Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(6), 30–47.
- Luthans, F. (2005). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hills International Edition.
- Mahardika, I. (2021). Pengaruh Media Pembelajaran Zoom Terhadap Hasil Belajar Ppkn Siswa Kelas Xii Sma Negeri 1 Tirtayasa. *Jurnal Pelita Bumi Pertiwi*, 3(3).
- Malik, Alfian. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Loyalitas Kerja Dengan Intensi *Turnover* Pada Karyawan Pt. Cipaganti Heavy Equipment Samarinda. *Jurnal Psikoborneo*, 1(4).
- Manuel & Rahyuda. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Afektif, Komitmen Kalkulatif, Dan Komitmen Normatif Terhadap *Turnover Intention* Di Ayodya Resort Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(8).

- Manurung, T. (2012). Analisis Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. *Journal of Management*, 1(4), 145-157. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/794>
- Marinu Waruwu, & Wacana, S. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif Dan Metode Penelitian Kombinasi (*Mixed Method*). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 07(1). <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/6187>
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. *Al Bilad Tour and Travel*, Sumatra Selatan. *Jurnal Manajemen*, 1(4), 553-562. <https://journal.literasisains.id/index.php/mamen/article/view/1065>
- Mayasari, E. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Bepindah Bekerja Pada Perusahaan *Startup*. *Journal of Management and Entrepreneurship*, 11(02). <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jmdb/article/view/64337>
- Martoyo, Susilo. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Memon, A.M dan Salleh, R. (2017). *A Review on the Effects of Pay Satisfaction on Employee Engagement and Turnover: A Proposed Mediating Framework*. *Internasional Business Management*, 9(4), 344-348.
- Mobley. (2011). *Pergantian karyawan sebab dan akibat pengendaliannya*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Meilano, M. R. A., & Nugraheni, R. (2017). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja variabel *intervening* (Studi pada Karyawan Laksana Baru Swalayan Majenang). *Journal of Management*, 6(4), 1-11.
- Nastiti, A. S., & Maisara, P. (2023). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pt. Hanil Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Dinamika Bisnis*, 2(2). <https://publikasi.dinus.ac.id/index.php/JMDB/article/view/9344>
- Negara, S., Adi, K., & Dewi, I. G. A. M. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Sense Sunset Hotel Seminyak (Doctoral dissertation, Udayana University). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 8(2), 103- 112.
- Niagara. (2022). Kecenderungan *Turnover* Ditinjau Dari Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Pada Karyawan. *Jurnal Psikologi Agama*, 1(9).

<https://repository.radenintan.ac.id/22270>

- Nindi Forendes, dkk. (2022). Pengaruh fasilitas kerja karyawan terhadap *turnover intention* di imelda hotel *waterpark-convention* Padang. *Jurnal Pariwisata dan Bisnis Perhotelan*, 1(2), 2722-0729
- Noor, Ayesha, Yuserrie Zainuddin, Shrikant Krupasindhu Panigrahi, dan Faridah binti Taju Rahim. (2020). "Investigating the Relationship among Fit Organization, Organization Commitment and Employee's Intention to Stay: Malaysian Context." *Global Business Review*, 21(1), 68–87.
- Nurliawan, anggy elfa. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention* Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Pt *Victory International Futures* Malang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(3). <https://publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v2/wnceb/article/view/3962>.
- Prawitasari, A. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan Pada Pt Mandiri Tunas *Finance* Bengkulu. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2). <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/er/article/view/283>
- Putra, A. I. D., Lie, V., dan Alvani, S. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Intensi *Turnover* di PT Benua Penta Global Medan. *Jurnal Insight Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember*. 16(1), 174-187.
- Putra dan Utama. (2017). "Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada pegawai bumdes di kecamatan sukasada". *Jurnal Manajemen*, 8(1).
- Putrianti, Arin Dewi. (2014). "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(2).
- Pratiwi & Widya, Nindi. (2020). Pengaruh Retensi karyawan dan Iinsentif Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. *Star Comgistic* Indonesia Kabupaten Sukabumi). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, 8(2), 103- 112.
- Putri, G. A. M. (2022). *Literature View* Pengorganisasian: Sdm, Tujuan Organisasi Dan Struktur Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(8).
- Putrianti, Arin Dewi. (2014). "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis*, 05(01).
- Purwanto. (2018). Analisis Faktor: Konsep, Prosedur Uji Dan Interpretasi. *Jurnal Teknodik*, 15(1), 153–169

- Rachmawati. (2023). Pengembangan Kualitas Diri Melalui Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan, Kewirausahaan, dan Koperasi*, 04(1).
- Raharjo, S. (2021). *Panduan Analisis Faktor Dan Interpretasi Dengan Spss Lengkap*. <https://www.spssindonesia.com/2018/12/analisis-faktor-dan-interpretasi-spss.html>[30 september 2025].
- Retmawanto, I., Suherman, E., & Hidayaty, D. E. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai *Intervening* Pada Karyawan PT *Central Motor Wheel* Indonesia. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 2681–2696.
- Rocky & Roy Setiawan. (2018). “Pengaruh *Workplace Incivility* Dan *Job Burnout* Terhadap *Turnover Intention* Pada Cv Metalik Baru”. *Jurnal ekonomi dan bisnis*, 10(1).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rodiyana, Roni dan Wina Dwi Puspitasari. (2021). Karakteristik dan Perbedaan Individu dalam Efektivitas Pendidikan. *Jurnal Educatio*, 7(3).
- Rofik, Mohammad. (2021). “Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pegawai Madrasah Aliyah Aswaj Ambunten”. *Journal Management and Business Strategy*, 2(1), 2775-3700.
- Rivai, V., dan Mulyadi, D. (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Rohayati, S., & Julidinsah. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Pt Pratama Abadi Industry. *Jurnal PijarStudi Manajemen Dan Bisnis*, 1(01), 41–50
- Ruhana, Faria. (2018). *Teori Organisasi dan Imlementasinya dalam Penataan Organisasi pada Perangkat Daerah*. Sumedang : IPDN
- Saklit, I. W. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Intensi *Turnover*: Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*, 21(3), 350-472.
- Samsudin, Salihi. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Santoso, G. A., & Sulhan, M. (2023). Faktor-faktor Terhadap *Turnover Intention*

- Karyawan (Studi Kasus Karyawan Pada PT. Natura Laboratoria Prima). *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(3).
- Saputa, Eka Kurnia. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi. *Jurnal Ilmu Pendidikan Non formal*, 8(1).
- Sastrohadiwiryo. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Selvy, Rahmat, dan Boman. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Perusahaan CV. Bellona Mandiri Kota Palu. *Jurnal Kolaborasi Sains*, 6 (9).
- Shaw, J. D. (2011). *Turnover Rates and Organizational Performance*. *Organizational Psychology Review, Journal Psychology*, 1(3), 187–213.
- Sidabutar, T. (2023). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 9(2).
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sivanissa, Nabilla. Dkk. (2022). Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sherish Cipta Interindo. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 1(3).
- Solihaty, Rina. (2023). Pengembangan Karier, Kompensasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Di Toko Sarwadadi Cabang Kota Banjar. *Jurnal ilmu manajemen*, 05(02).
- Suada, A. M., Hadi, S. P., Suryoko, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Pada Karyawan Pelaksana Produksi PT Putra Albasia Mandiri Temanggung). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10(4).
- Sugiartawan, P., Rowa, H., & Hidayat, N. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode *Profile Matching*. *Jurnal Sistem Informasi Dan Komputer Terapan Indonesia*, 1(2), 97–108.
- Sugiyanto, S., Arum, D. P., & Rahayu, A. A. (2021). Implementasi Dan Formulasi Strategi Manajemen Risiko Pada Unit Usaha Sapi Perah Dan Produksi Susu Kud Sarwa Mukti. *Jurnal Soshum Insentif*, 4(1), 79–88.
- Sugiarti, E. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Bintaro Tangsel. *Jurnal Semarak*, 1(2), 105–114.

- Sugiyono. (2021). *Media Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Supriadi, K., dkk. (2021). *Analysis Of Factors That Cause Turnover Intention At Pt. Sinar Galesong Prima Branch Boulevard Manado*. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3), 1215–1224.
- Susan Eri. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(02).
- Susilowati & Harsiwi. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* dan perilaku kerja kontraproduktif karyawan pada perusahaan ono swalayan sidareja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(4).
- Susilo, J., & Satrya. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6).
- Sutanto, Eddy & Gunawan, Carin. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan *Turnover Intention*. *Jurnal Mitra Ekonomi Bisnis*, 4(1), 2087-1090.
- Suwandi, dan Indriantoro, Nur. (2003). Pengujian Model *Turnover Pasework* dan *Strawser*: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, 2(2).
- Sunyoto, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Syaeful Millah, A., Arobiah, D., Selvia Febriani, E., & Ramdhani, E. (2023). Analisis Data Dalam Penelitian Tindakan Kelas. *Jurnal Kreativitas Mahasiswa*, 1(2).
- Syahronica, G., Hakam, M. S. O., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* (Studi pada karyawan departemen dunia fantasi PT. Pembangunan Jaya Ancol, Tbk). *Journal Administrasi Bisnis*, 20(1). <https://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/825>
- Syukran, Muhammad., dkk. (2022). Konsep Organisasi dan Pengorganisasian dalam Perwujudan Kepentingan Manusia. *Jurnal Manajemen Sumber Daya, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(1).
- Swasto, Bambang. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Trisnadewi, N. K. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja

- Terhadap *Turnover Intention* Pada Pt Enam Tiga Sejahtera. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(3). <https://ejournal.kompetif.com/index.php/dayasaing/article/view/1422>
- Utomo, B. (2010). Menentukan Faktor – Faktor Kepuasan Kerja dan Tingkat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. XYZ. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 7(2), 171-188.
- Utomo, F. (2018). Pengaruh *Job Involvement* dan *Social Support* Terhadap *Turnover Intention* Perusahaan Manufaktur Peralatan Rumah Tangga di Surabaya. *Jurnal manajemen*, 6(2).
- Vionalita, G. (2020). Kerangka Konsep dan Definisi Operasional. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 12(2).
- Wahyuni Amelia, R., & Purnama, T. (2023). Pengaruh *Current Ratio* Dan *Debt To Equity Ratio* Terhadap *Return On Assets* Pada Pt Ace Hardware Indonesia Tbk Periode Tahun 2012-2021. *Journal Of Research and Publication Innovation*, 1(1). <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/jorapi/article/view/123>
- Wicaksono, dkk. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Terhadap Tingkat *Turnover* Karyawan Bagian *Medical Representative* PT Mersifarma Malang. *E – Jurnal Riset Manajemen*, 12(1).
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo. (2015). *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Manggu Media.
- Yukl, G. (2009). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Kelima, Jakarta: Indeks.
- Yusuf, Pawit M. (2010). *Komunikasi Instruksional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Zahra, dkk. (2023). "Analisis *Turnover Intention* Ditinjau Dari Kepuasan Gaji, Beban Kerja dan *Work Engagement* Sebagai Mediasi". *Jurnal Manajemen dan Perbankan*, 10(3).
- Zahra Syahputri, A., Della Fallenia, F., Syafitri, R., Lubis, R. N., Wulan, S., & Lubis, D. (2023). Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1). <https://jurnal.diklinko.id/index.php/tarbiyah/article/view/25>