

**Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*
Karyawan The Castle Garut**

Anisa Putri Indriyani¹, Widwi Handari Adji²

^{1,2}Politeknik Piksi Ganesha

piksi.anisaputri.i.19404116@gmail.com¹, widwihandari@gmail.com²

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out what factors influence the Castle shop turnover intention. There are several factors that cause the Castle shop turnover intention. This study uses quantitative method. SPSS V23 is used to analyze the data of 15 people who work in the Castle shop as respondents in the study. According to the findings of this study, it has been determined that the Castle shop for hiring new employees is affected by all variables, including job satisfaction, salary, job stress, and organizational commitment. Together they have a good impact on turnover intention in research on salary, more attention is paid to average employee compensation, length of service and appropriate needs for organizational commitment, support and active role from the superiors of the Castle shop are needed by building good relationships. With employees controlling and evaluating employee job satisfaction so that they can always improve company goals.

Keywords: *job satisfaction, salary, job stress, organizational commitment.*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi *turnover intention* toko Castle. Ada beberapa faktor yang menyebabkan *turnover intention* pada Castle shop. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. SPSS V23 digunakan untuk menganalisis data 15 orang yang bekerja di toko Castle menjadi responden penelitian ini. Menurut temuan penelitian ini, telah ditetapkan bahwa Castle shop untuk mempekerjakan karyawan baru dipengaruhi oleh semua variabel, termasuk kepuasan kerja, gaji, stres kerja, dan komitmen organisasi. Bersama-sama berdampak secara baik atas *turnover intention* pada penelitian di atas gaji lebih diperhatikan kompensasi rata-rata karyawan, masa kerja dan kebutuhan yang layak untuk komitmen organisasi diperlukan dukungan serta peran aktif dari atasan toko the Castle dengan cara membangun hubungan yang baik. Dengan karyawan mengontrol dan melakukan evaluasi terhadap kepuasan kerja karyawan agar senantiasa dapat terus meningkatkan tujuan perusahaan.

Kata kunci: *kepuasan kerja, gaji, stres kerja, komitmen organisasi.*

PENDAHULUAN

Tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten merupakan dambaan seluruh perusahaan. Tidak hanya untuk memperoleh sumber daya manusia, tetapi juga untuk mempelajari bagaimana bisnis dapat mempertahankan karyawan potensial untuk memastikan kelangsungan pekerjaan mereka. Sumber daya manusia perusahaan lebih dari sekedar alat untuk membuat produk. Pekerja yang siap, mampu, dan

antusias dalam mencapai tujuan organisasi menjadi fokus manajemen sumber daya manusia. Dikatakan bahwa kepedulian seseorang, yang nantinya akan menentukan kualitas dan kemampuannya, merupakan aspek sumber daya manusia yang paling signifikan.

Manajemen Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran karyawan sehingga mereka dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia harus selalu berkualitas tinggi dan melalui proses peningkatan yang panjang.

Perusahaan menciptakan sumber daya manusia yang lebih baik dan lebih produktif. Kemampuan, pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan sikap dari mereka yang bekerja di suatu organisasi atau tempat kerja disebut sebagai kualitas sumber daya manusia. mempengaruhi kinerja secara keseluruhan.

Karena kinerja mereka akan berdampak pada bisnis, karyawan merupakan komponen penting. Perusahaan akan lebih sulit mencapai tujuannya jika kinerja karyawan rendah. Agar karyawan dapat berkontribusi secara efektif pada bisnis, pemberi kerja harus memperhatikan mereka. Jika seorang karyawan tidak diperlakukan dengan hormat oleh bisnis dan jika kebutuhannya tidak terpenuhi, karyawan tersebut akan memutuskan untuk keluar dari bisnis tersebut. Motivasi dan moral karyawan akan meningkat, menghasilkan peningkatan produktivitas, jika manajemen dapat secara efektif mengelola dan memanfaatkan anggota staf yang ada.

Tindakan individu yang berniat keluar dari organisasi atau perusahaan disebut sebagai *turnover intention*. Ini adalah perilaku yang sulit dicegah (Khomaryah et al., 2020). Secara alami, dari segi ekonomi, perusahaan akan mengeluarkan biaya yang signifikan karena perekrutan, pelatihan, dan aktivitas lain yang mengurangi kepuasan karyawan. Perusahaan diharapkan memperhatikan beberapa faktor yang mendorong karyawan keluar dari perusahaan karena karyawan merupakan keunggulan kompetitif utama perusahaan.

Dari data yang dihasilkan karyawan the Castle Garut selama 4 tahun, semakin menurun awalnya 25,% (7 orann) pada tahun 2018 menjadi 17,85% (5 orang) ditahun 2021 menjadi 14,20% (4 orang). Setelah melakukan wawancara ada beberapa alasan pegawai the Castle tersebut keluar baik karena alasan pribadi dan tarif. Maksud pada penelitiannya guna mengidentifikasi serta menganalisis hubungan unsur-unsur yang mempengaruhi *turnover intention* oleh sebab itu penulis tertarik guna meneliti tentang "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan The Castle Garut".

KAJIAN TEORI

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yakni keseluruhan persepsi, sikap, dan perilaku seseorang terhadap pekerjaannya. Ini diukur dengan membandingkan beban kerja mereka dengan penghargaan yang mereka yakini harus mereka terima, yang berdampak pada produktivitas di tempat kerja dan tujuan organisasi (Thabroni, 2022). Keadaan emosional yang memuaskan dan mengagumi pekerjaan seseorang dikenal sebagai

kepuasan kerja. Moral kerja, disiplin, dan kinerja semuanya mencerminkan sikap ini. Rasa pemenuhan ini dapat dirasakan baik di dalam maupun di luar tempat kerja, serta dalam kombinasi keduanya (Lestari & Mujiati, 2018).

Kurangnya kepuasan pekerjaan yang dimiliki karyawan akan memicu munculnya kelakuan buruk pada pekerjaannya ataupun atas area pekerjaannya, dan akibatnya cenderung meningkatkan *turnover intention*.

Kurangnya kepuasan pekerjaan yang dipunyai pegawai hendak mempengaruhi keadaan pegawainya serta dampaknya condong menumbuhkan *turnover intention*.

Indikator Kepuasan Kerja

1. Keselarasan pekerjaan
2. Menyukai pekerjaan
3. Menggemari pekerjaan
4. Kedisiplinan kerja
5. Prestasi kerja
6. Kesenangan hendak pekerjaan
7. Upah
8. Area
9. Pemimpin

Gaji

Gaji yakni diantara perihal yang menstimulus pegawai guna bekerja mengabdikan secara global atas perseroan.

Gaji yakni tarif berkala yang dikeluarkannya pada perseroan dijadikan bayaran ke para pegawai yang sudah tuntas melaksanakan keharusan bekerja. Lazimnya upah dibayarkannya atas perseroan pada bulan ke bulannya (CNBC Indonesia, 2022).

Menurut Hasibuan (dikutip dalam Sukamto, 2019), gaji yakni balasan layanan yang dibayarkan secara berskala ke pegawai tetap beserta memiliki pertanggungjawaban yang benar-benar. Artinya, gaji hendak dibayarkannya meskipun pegawai ini tak masuk guna bekerja

Indikator Gaji

1. Keadilan internal, para pekerja yang melakukan tugas-tugasnya yang sejenisnya, pada unsur-unsur ulasanya relatif selaras meraih upah yang selaras juga. Ini yang disebutkan kesamarataan internal
2. Jenjang hidup yang sesuai, upah yang diperoleh atas karyawan berada atas total serta tingkatan yang normal.
3. Bisa melengkapi keperluan, melalui bayaran yang diperoleh atas karyawan ialah suatu keperluan dasar personalnya.
4. Memunculkan rasa gairah bekerja, melalui bayaran yang diperoleh bisa memberikannya suatu stimulus akan tiap-tiap karyawan.
5. Ketenteraman, jaminannya di hari tua yang hendak diberikannya ke pegawai ataupun ketenteraman sudah pun diberikannya pada wujud jaminan ataupun pertanggungjawaban Kesehatan.

Stres Kerja

Stres kerja yakni sesuatu yang bercantum kaitan diantara seseorang serta area yakni tautan diantara perangsangan serta tanggapan. Menjadikan stres yakni akibat tiap-tiap aksi serta keadaan area yang memunculkan desakan psikis yang bergelimang atas individualnya (Sunyoto dikutip dari (Lestari & Mujiati, 2018).

Indikator Stres Kerja

1. Beban Kerja
2. Otoritas serta Tanggung Jawab
3. Keadaan tubuh ataupun Kesehatan
4. Ketidaksenangan

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat tertanam dikarenakan seseorang memiliki ikatan emosional terhadap organisasi atau perusahaan, seperti keinginan untuk mengabdikan pada perusahaan, memberikan dukungan terhadap satu sama lain dan menerima seluruh nilai yang ada dalam perusahaan (Adji et al., 2020).

Komitmen organisasi ataupun *organizational commitment* suatu wujud kesetiaan seseorang atas wadah pada meraih suatu maksud spesifik (Anggakara, 2022). Berdasarkan Kaswan (dikutip dari Pambudi, 2019) komitmen organisasi yakni kadar kesiapan pegawai guna bertahan melalui sewujud perseroan di waktu yang mendatang. Komitmen acapkali menggambarkan keyakinan pegawai atas misi serta tujuan organisasinya, kesiapan melaksanakan upaya atas menuntaskan pekerjaannya serta ambisi guna segera bekerja disana.

Indikator Komitmen Organisasi

1. Komitmen afektif yakni cara perasaan atas karyawan, mengenali, pekerja serta keikutsertaan karyawan atas perseroan.
2. Komitmen berkepanjangan yakni kesadaran hendak kerugiannya sebab meninggalkan perseroan, ini yakni skor perekonomian serta akibat lainnya yang dirasa para pegawai atas bersiteguh pada suatu perseroan apabila diperbandingkan melalui meninggalkan perseroannya.
3. Komitmen normatif menggambarkan rasa tanggung jawab guna segera bekerja. Pegawai mempunyai keharusan guna bersiteguh pada wadah sebab beralasan akhlak ataupun etis.

Turnover

Turnover pegawai yakni kegiatan peralihan pegawai suatu perseroan yang diakibatkan pada pen tetap terlaksananya peralihan pegawai ini baik secara ikhlas ataupun tak (Hafidh, 2020). *Turnover* yakni terhentinya pegawai atas suatu perseroan diikuti pada perseroan yang bertautan (Prawitasari, 2016).

Indikator *turnover* yaitu:

1. Pikiran guna keluar
2. Kemauan guna mencari lowongan
3. Kemauan guna meninggal organisasinya

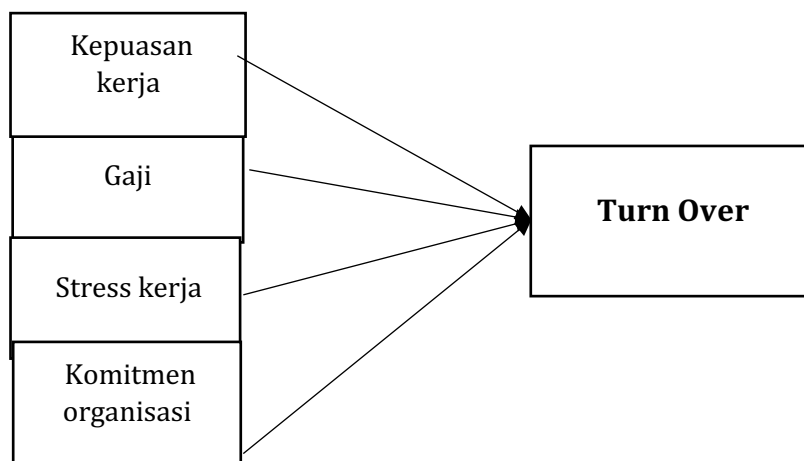
METODE PENELITIAN

Penelitian tersebut dilakukan di toko the Castle Garut kabupaten Garut. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 15 orang yang dimana seluruh populasi tersebut dijadikannya sampel. Cara pengumpulan keterangan memakai kuesioner. Teknik sampling yang dipakai yakni cara sampling jenuh. Berdasarkan (Sugiyono, 2017) sampling jenuh yakni cara penetapan sampelnya jika seluruh bagian populasi dipakai jadi sampelnya.

HIPOTESIS

- H1 : Kepuasan kerja berdampak secara baik atas *turn over*
- H2 : Gaji berdampak secara baik atas *turn over*
- H3 : Stres kerja berdampak secara baik atas *turn over*
- H4 : Komitmen organisasi berdampak secara baik atas *turn over*
- H5 : Kepuasan kerja, gaji, stres kerja, kepuasan kerja secara bersamaan berdampak secara baik atas *turn over*

KERANGKA PIKIRAN



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Validitas variabel X1 (kepuasan kerja)

Tabel 1. pengujian variabel X1 (Kepuasan kerja)

NO	R _{hitung}	R _{tabel}	Hasil
1	0,675	0,5140	Valid
2	0,733	0,5140	
3	0,704	0,5140	
4	0,545	0,5140	
5	0,638	0,5140	
6	0,807	0,5140	
7	0,545	0,5140	

8	0,715	0,5140	
---	-------	--------	--

Sumber: Data diolah penulis menggunakan SPSS V23 For Windows,2023

Uji validitas dilaksanakan guna menunjukkan tiap-tiap pembahasan memang menunjukkan adanya faktor, absah bermakna instrumen itu bisa dipakai menaksir apa yang seperlunya ditaksir pada penelitiannya. Teknik korelasi nilai bagian melalui skor jumlah setiap faktor, selanjutnya pengujian signifikan dilaksanakan melalui patokan memakai r table dalam kemudian pengujian signifikan dilaksanakan patokan memakai r table dalam tingkatan signifikan >0,05 melalui uji 2 bagian apabila:

$$R_{hitung} > R_{tabel} = \text{valid}$$

$$R_{hitung} < R_{tabel} = \text{tidak valid}$$

2. Validitas variabel X2 (gaji)

Tabel 2. pengujian variabel X2 (Gaji)

NO	R _{hitung}	R _{tabel}	Hasil
1	0,759	0,5140	Valid
2	0,759	0,5140	
3	0,838	0,5140	
4	0,506	0,5140	
5	0,687	0,5140	
6	0,700	0,5140	
7	0,605	0,5140	

Sumber: Data diolah penulis menggunakan SPSS V23 For Windows,2023

Berdasarkan hasil keputusan di atas, menunjukkan seluruh bagian perungkapan mempunyai skor *corrected item-jumlah ccorelation* yang berlebih besarnya pada 0,5140. Jadi bisa disimpulkan butir-butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel analisis faktor gaji X2 adalah valid.

3. Validitas variabel X3 (stres kerja)

Tabel 3. pengujian variabel X

No	R _{hitung}	R _{tabel}	Hasil
1	0,877	0,5140	Valid
2	0,873	0,5140	
3	0,852	0,5140	
4	0,755	0,5140	
5	0,534	0,5140	

Sumber: Data diolah penulis menggunakan SPSS V23 For Windows,2023

Hasil uji bahwa nilai uji validitas. Semuai bagian perungkapan mempunyai skor *corrected item- total correlation* yang berlebih besarnya atas 0,5140. Sampai bisa S disimpulkan butir-butir pernyataan yang terdapat dalam variabel x3 (stres kerja) adalah valid.

4. Validitas var X4 (Komitmen organisasi)

Tabel 4. pengujian variabel X

NO	R _{hitung}	R _{tabel}	Hasil
1	0,752	0,5140	Valid
2	0,837	0,5140	
3	0,752	0,5140	
4	0,837	0,5140	
5	0,816	0,5140	

Sumber: Data diolah penulis menggunakan SPSS V23 For Windows

Hasil dari uji validitas adalah seluruh unit, perungkapan mempunyai skor *corrected item- jumlah correlation* yang berlebih besarnya atas 0,5140. Sampai bisa disimpulkan butir-butir pernyataan yang terdapat dalam variabel x4 (komitmen organisasi) adalah valid.

5. Validitas Y

Tabel 5. pengujian variabel X

NO	R _{hitung}	R _{tabel}	Hasil
1	0,849	0,5140	Valid
2	0,827	0,5140	
3	0,588	0,5140	
4	0,849	0,5140	
5	0,821	0,5140	
6	0,816	0,5140	
7	0,760	0,5140	
8	0,679	0,5140	
9	0,887	0,5140	

Sumber: Data diolah penulis menggunakan SPSS V23 For Windows

Asas pengutapan ketetapan uji validitas berlandaskan skor taksir dan r tabel.

$$R_{hitung} > R_{tabel} = \text{Valid}$$

$$R_{hitung} < R_{tabel} = \text{Tak valid}$$

R_{tabel} dicari melalui uji 2 sisi serta n = 38, atau df = n-2 = 38-2=36

Maka R_{tabel} adalah 0,5140

Hasil uji berdasarkan keputusan di atas, menunjukkan semua item pernyataan memiliki nilai *corrected item - Total correlation* yang lebih besar dari 0,5140. Jadi, dapat disimpulkan butir-butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur *turnover intention* (Y) adalah valid.

Reliabilitas

Tabel 6. pengujian variabel

Variabel	Nilai Reabilitas	Keterangan
X1	0,827	Reliabel
X2	0,815	Reliabel
X3	0,817	Reliabel
X4	0,855	Reliabel
Y	0,915	Reliabel

Sumber: Data diolah penulis menggunakan SPSS V23 For Windows

Tabel di atas menunjukkan semua pernyataan reliabel atau baik. Hal itu dapat dilihat dari nilai *Cronbach alpha* $x_1 > 0,82$ dari $x_2 > 0,81$, $x_3 > 0,8$ $x_4 > 0,85$ $Y > 0,9$. Dengan kata lain semuanya pernyataan penelitian ini dapat digunakan untuk menganalisis penelitian.

Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		15
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,68606299
Most Extreme Differences	Absolute	,139
	Positive	,139
	Negative	-,133
Test Statistic		,139
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Gambar 1. Uji Normalitas

Sumber: keterangan dikerjakan penulis memakai SPSS V23 For Windows

Dari hasil pengujian normalitas didapati bahwa skor signifikan $0,200 > 0,05$, bisa disimpulkan maka skor residual berputar wajar.

Uji heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,513	2,461		,615	,552
	Kepuasan kerja	-,082	,110	-,376	-,739	,477
	Gaji	,126	,286	,568	,439	,670
	stress kerja	-,018	,360	-,070	-,051	,961
	komitmen organisasi	-,060	,077	-,260	-,785	,451

a. Dependent Variable: RES2

Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber: keterangan dikerjakan penulis memakai SPSS V23 For Windows
 Guna mendapati apakah pada model regresi terlaksana ketidakselarasan varians atas residual serta pengawasan ke pengawasan lainnya berlainan. Berlandaskan uji glenjer diraih skor signifikan diantara faktor independen melalui absolute residual > 0,05. Bisa dimaknakan tak didapat heterokedastisitas atas model regresi penelitiannya.

Uji Koefisiensi Regresi Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	603,534	4	150,884	37,911	,000 ^b
	Residual	39,799	10	3,980		
	Total	643,333	14			

a. Dependent Variable: turn over

b. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, Kepuasan kerja, Gaji, stress kerja

Gambar 3. Uji Normalitas

Sumber: keterangan diolah penulis menggunakan SPSS V23 For Windows
 Dengan temuan uji F didapati skor sig (0,000) < 0,05, maknanya adalah *turnover* kepuasan kerja, gaji, stres kerja, komitmen organisasi secara positif atau kuat. Secara berbarengan berdampak artinya atas *turnover*.

Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7,058	3,760		-1,877	,090
	Kepuasan kerja	1,769	,169	1,419	10,485	,000
	Gaji	,865	,437	,681	1,977	,076
	stress kerja	-2,169	,550	-1,442	-3,941	,003
	komitmen organisasi	,245	,118	,184	2,079	,064

a. Dependent Variable: turn over

Gambar 4. Uji Normalitas

Sumber: Data diolah penulis menggunakan SPSS V23 For Windows

Dari tabel di atas hasil yang dapat disimpulkan yaitu:

1. Nilai sig. kepuasan kerja 0,000 < 0,05. Atas temuannya bahwa H1 diterima yang maknanya kesenangan kerja berdampak secara baik atas terhadap *turnover* karyawan.
2. Skor sig. Gaji 0,076 > 0,05, pada nilai ini bisa disimpulkan maka H2 ditolak. Yang artinya gaji berpengaruh secara lemah atau tidak berpengaruh secara positif terhadap *turnover* karyawan.
3. Nilai sig. stres kerja 0,003 < 0,05. Pada temuannya bahwa H3 diterima maknanya kepuasan kerja berdampak secara baik atas *turnover* karyawan.

4. Skor sig. Komitmen organisasi $0,064 > 0,05$, pada skor ini bisa disimpulkan maka H4 ditolak. Yang artinya gaji berpengaruh secara lemah atau tidak berpengaruh secara positif terhadap *turnover* karyawan.

KESIMPULAN

Dari penelitian mengenai unsur-unsur yang menularkan *turnover intention* pegawai, dapat ditarik kesimpulan :

1. Kepuasan kerja yang tergambar melalui keselarasan pekerjaan, menyukai pekerjaan, menggemari pekerjaan, kedisiplinan kerja, prestasi kerja, kesenangan hendak pekerjaan, upah, area, dan pemimpin, secara parsial berpengaruh secara positif terhadap *turnover* karyawan.
2. Gaji yang tergambar melalui keadilan internal, jenjang hidup yang sesuai, bisa melengkapi keperluan, memunculkan rasa gairah bekerja, dan ketenteraman secara parsial berpengaruh rendah terhadap *turnover* karyawan.
3. Stres kerja yang tergambar dalam beban kerja, otoritas serta tanggung jawab, keadaan tubuh ataupun kesehatan, dan ketidaksenangan secara parsial berdampak positif atas *turnover intention* karyawan.
4. Komitmen organisasi yang tergambar dalam komitmen afektif, komitmen berkepanjangan, dan komitmen normatif, secara parsial berpengaruh secara positif terhadap *turnover* karyawan.
5. Secara simultan kepuasan kerja, gaji, stres kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif secara bersamaan terhadap *turnover intention* karyawan.

SARAN

Pada penelitian diatas maka penelitian memberikan saran yaitu,:

1. Upah yakni perihal yang amat krusial akan pegawai dan guna lebih di perhatikan kompensasi rata- rata, masa kerja dan kebutuhan hidup yang layak.
2. Untuk variabel komitmen organisasi diperlukan dukungan serta peran aktif dari atasan toko the Castle garut dengan cara pembangun hubungan yang baik dengan bawahan, mengontrol, dan melakukan evaluasi terhadap kepuasan kerja karyawan agar senantiasa dapat terus meningkat dan dapat mencapai tujuan perusahaan.
3. Peneliti berharap penelitiannya bisa menjadi acuan guna penelitian berikutnya, agar dapat lebih menggali variabel lainya yang mungkin berpengaruh terhadap *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adji, W. H., Ramdiani, W., & Adji, W. Z. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover intention pada karyawan non-medis di RSUD Al Ihsan Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Infokes*, 98–107.
- Anggakara, M. (2022). *Komitmen organisasi: Pengertian, Tipe dan cara Membangunnya*. LinovHR. <https://www.linovhr.com/komitmen-organisasi/>

- CNBC Indonesia, T. R. (2022). *Mengintip Perbedaan Gaji dan Upah: Terlihat Sama Tapi Beda*. CNBC Indonesia.
<https://www.cnbcindonesia.com/mymoney/20220808143401-72-361968/mengintip-perbedaan-gaji-dan-upah-terlihat-sama-tapi-beda>
- Hafidh. (2020). *Pengertian Tingkat Turnover Karyawan*. Insight Talenta.
<https://www.talenta.co/blog/pengertian-tingkat-turnover-karyawan/>
- Khomaryah, E., Pawenang, S., & Hadi, S. (2020). Turnover Intention Pt. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(1), 35-45.
<https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i1.4429>
- Lestari, N. N. Y. S., & Mujiati, N. W. (2018). *KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP TURNOVER INTENTION Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Keinginan untuk berpindah (turnover intention) merupakan permasalahan yang sangat serius dalam manajemen sumber daya manusia (Fah et. 7(6), 3412-3441.*
- Pambudi, W. R. (2019). Ubungan Antara Perceived Organizational Support (Pos) Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Di Cv Seken Yogyakarta. *Skripsi, 2001*, 19.
- Prawitasari, A. (2016). Ekombis Review-Andriyani Prawitasari. *Ekombis Review*, 177-186.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cv. Alfabeta.
- Sukamto, P. (2019). Bab II Landasan Teori. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699.
- Thabroni, G. (2022). *Kepuasan Kerja: Pengertian, Faktor, Indikator, Manfaat & Teori Para Ahli*. Serupa.Id. <https://serupa.id/kepuasan-kerja-pengertian-faktor-indikator-manfaat-teori-para-ahli/>