

**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap *Turnover Intention* PT Sumber Alfaria Trijaya. Tbk Kecamatan Karawang Barat**

**Dhinda Rosmawati Suhartina<sup>1</sup>, Wanta<sup>2</sup>, Asep Darojatul Romli<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Universitas Buana Perjuangan Karawang

mn19.dhindsuhartina@mhs.ubpkarawang.ac.id<sup>1</sup>, wanta@ubpkarawang.ac.id<sup>2</sup>,

asep.dj@ubpkarawang.ac.id<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

*This study aims to find out and assess the effect of job satisfaction and job loyalty on employees' intention to leave their current workplace. PT Sumber Alfaria Trijaya. Tbk, became the object of this research which is located in West Karawang. The method used in this research is quantitative type with verification analysis techniques. The sampling method used is saturated sampling, with a total of 105 responses received from the total number of participants. In analyzing the research data, multiple linear regression analysis was used for this study. from the results of the research found that at PT Sumber Alfaria Trijaya. Tbk, job satisfaction and job loyalty have a simultaneous and partial impact on the desire to leave the current job and look for a new job elsewhere. The level of job satisfaction and loyalty that a person has towards his company has a positive relationship with the desire to leave his current job. About 13% of the results generated by this model are influenced by external variables.*

**Keywords:** *Job Satisfaction; Loyalty; Turnover intention*

**ABSTRAK**

Penelitian ini ditujukan untuk mencari tahu serta menilai pengaruh dari kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap niat karyawan untuk meninggalkan tempat kerjanya saat ini. PT Sumber Alfaria Trijaya. Tbk, objek pada penelitian ini yang berlokasi di Karawang Barat. Metode yang digunakan pada penelitian ini berjenis kuantitatif dengan teknik analisis verifikatif. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, dengan total 105 responden yang masuk dari total jumlah partisipan. Dalam menganalisis data penelitian, Analisis regresi linear berganda digunakan untuk penelitian ini. dari hasil penelitian menunjukkan jika kepuasan kerja dan loyalitas kerja mempunyai dampak secara simultan dan parsial terhadap *turnover intention* karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Tingkat kepuasan kerja dan loyalitas yang dimiliki seseorang terhadap perusahaannya memiliki hubungan positif dengan keinginan untuk keluar dari pekerjaannya saat ini. Sekitar 13% dari hasil yang dihasilkan oleh model ini dipengaruhi oleh variabel eksternal.

**Kata kunci:** *Kepuasan Kerja, Loyalitas, Turnover intention*

**PENDAHULUAN**

Potensi keberhasilan perusahaan berbanding lurus dengan sumber daya yang dimilikinya, terutama sumber daya manusia, yang sangat penting bagi kelangsungan hidup organisasi. Individu-individu yang membentuk departemen sumber daya manusia ditugaskan dengan peran yang signifikan dalam mengevaluasi apakah organisasi berhasil atau tidak dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia

perusahaan adalah aset penting yang perlu dipertahankan dan ditingkatkan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi kelangsungan hidup jangka panjang organisasi. Untuk memberikan kontribusi positif bagi keberhasilan perusahaan, departemen sumber daya manusia perlu bekerja untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme karyawan. Berbagai bagian dari operasi industri dan organisasi digerakkan oleh karyawan, yang merupakan aset yang dapat beradaptasi yang menggerakkan operasi ini (Bariqi, 2018).

Alfamart merupakan nama umum untuk perusahaan ritel yang dimiliki dan dioperasikan oleh PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Sebelum memasuki sektor ritel pada tahun 1999, PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk pertama kali terlibat dalam segmen perdagangan dan distribusi industri keuangan. Tahun 2002 merupakan awal dari periode ekspansi yang cepat bagi perusahaan, yang ditandai dengan akuisisi 141 gerai Alfa Minimart dan perubahan nama menjadi “Alfamart”. Lebih dari tiga juta konsumen dilayani setiap hari oleh Alfamart, yang telah memantapkan dirinya sebagai pemain penting dalam industri ritel yang kini beroperasi di Indonesia. Di seluruh Indonesia, perusahaan ini memiliki jaringan ritel yang mencakup sekitar 11.115 gerai.

Untuk mencapai tujuannya dalam memuaskan konsumen, perusahaan akan memberikan pelayanan terbaik, produk yang ditawarkan dengan harga yang kompetitif, dan komoditas yang berhasil sesuai dengan keinginan dan harapan konsumen. Dukungan dan motivasi yang tinggi dari para karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk sangat penting bagi perusahaan untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasarannya.

Perusahaan memiliki tantangan besar dalam bentuk perputaran karyawan karena fakta bahwa karyawan adalah komponen penting dari fungsi perusahaan. Maka dari itu, sangat penting bagi manajemen perusahaan untuk mempertahankan dan mengelola karyawan dengan baik untuk menjamin kepuasan karyawan dan mengurangi perputaran karyawan (Pungkas, 2022).

Tingkat *Turnover Intention* yang besar akan berpengaruh secara negatif terhadap perusahaan dan akan menyebabkan *instability* dan *cost* yang lebih besar terkait sumber daya manusia. Kewajiban untuk memberikan upah pada karyawan yang meninggalkan perusahaan, hilangnya investasi yang telah dilakukan dalam pelatihan dan pengembangan karyawan, dan keharusan untuk mengeluarkan biaya untuk menarik dan melatih kembali personel baru adalah beberapa faktor yang berkontribusi terhadap masalah ini (Maista, 2021). Efektivitas organisasi secara signifikan terpengaruh ketika terjadi pergantian karyawan yang tinggi karena mengakibatkan hilangnya staf yang berpengalaman, yang pada gilirannya berdampak pada niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Untuk memulai pembicaraan mengenai *Turnover intention*, langkah yang dilakukan yaitu terlebih dahulu membahas masalah, faktor, dan hasil yang terkait dengan *Turnover* karyawan. Masalah dan konsekuensi dari *Turnover* karyawan menjadi faktor yang tidak bisa diabaikan, karena hal ini secara konsisten menjadi

fokus yang perlu diperhatikan bagi semua yang terlibat pada Sumber Daya manusia di perusahaan maupun organisasi (Putranti, 2022).

Intensi *turnover* dari organisasi yang sangat sukses dapat dipengaruhi secara negatif, baik terlihat maupun tak kasat mata oleh sikap karyawan sebagian yang sulit untuk dicegah. Kecenderungan karyawan untuk keluar adalah salah satu aspek perilaku karyawan yang mempengaruhi *Turnover intention* perusahaan. Hal ini didukung oleh angka pendapatan bersih bulanan untuk tahun 2023.

Kepuasan kerja merupakan elemen penting yang perlu ditumbuhkan di dalam lingkungan kerja. Kepuasan kerja secara langsung mempengaruhi produktivitas kerja seseorang. Kepuasan karyawan dapat didefinisikan sebagai keadaan di mana karyawan mengalami kebahagiaan, kenyamanan, dan perasaan bahwa pekerjaan karyawan mirip dengan hobi. Individu yang berdedikasi tinggi akan memprioritaskan tugas dan tanggung jawabnya. Upaya atau pendekatan untuk meningkatkan kepuasan karyawan merupakan bagian integral dari keberhasilan organisasi. Memanfaatkan beragam strategi dianggap lebih manjur dalam menumbuhkan kepuasan karyawan, sehingga meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan menambah nilai dan profitabilitas organisasi (Supit et al., 2017).

Loyalitas merupakan faktor penting dalam sebuah perusahaan karena secara langsung berdampak pada tingkat semangat, rasa tanggung jawab, dan dedikasi yang dimiliki karyawan terhadap peran dan tanggung jawab karyawan. Tanpa adanya loyalitas, karyawan tidak dapat menjalankan fungsi dan tugasnya dengan baik. Loyalitas kerja karyawan terpupuk ketika karyawan mengalami rasa puas dalam memenuhi kebutuhan hidupnya melalui pekerjaannya (Runtu, 2020).

Menurut Kurnia dkk. (2019), ketika loyalitas karyawan kurang, tujuan dari perusahaan atau organisasi akan sulit untuk di capai.

Dengan latar belakang yang diberikan, peneliti tertarik untuk menyelidiki dampak dari kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap *Turnover intention* di PT Sumber Alfaria Trijaya. Tbk di Kecamatan Karawang Barat.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini memiliki sifat verifikatif yang dipergunakan dalam mempelajari pengaruh dari kepuasan serta loyalitas terhadap *turnover intention* karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Kecamatan Karawang Barat. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda, dan metode analisis korelasi, serta metode analisis koefisien determinasi. Sebelum menganalisis korelasi, data diubah dengan menggunakan metode MSI dan dibantu dengan *software* SPSS versi 24. Tempat penelitian dilakukan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Kecamatan Karawang Barat dengan waktu mulai sejak bulan Januari hingga bulan Juni 2024 atau selama 6 (enam) bulan. Populasi adalah sekelompok individu atau objek yang memiliki ciri-ciri dan kualitas tertentu, seperti yang diidentifikasi oleh peneliti. Tujuan dari menganalisis populasi adalah untuk mendapatkan kesimpulan

dari data yang dikumpulkan (Sugiyono, 2020). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 105 orang responden menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh, yaitu metode desain sampel dimana anggota populasi secara keseluruhan tanpa mempertimbangkan strata dalam populasi (Sugiyono, 2020). Hipotesis melalui penelitian ini ialah: kepuasan dan loyalitas memiliki pengaruh yang cukup tinggi terhadap *turnover intention* PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Kecamatan Karawang Barat. Agar dapat menguji hipotesis dalam penelitian ini, maka peneliti melakukan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan software SPSS, pengujian yang dilakukan beberapa di antaranya yakni: uji t ditujukan guna melihat seberapa signifikannya hubungan tiap-tiap variabel independen (kepuasan dan loyalitas) terhadap *dependent (turnover intention)*. Apakah variabel independen sungguh-sungguh memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Keputusan diambil melalui kriteria yaitu: diterimanya  $H_0$  bila  $t$  signifikan  $> \alpha$  5% (0,05) serta diterimanya  $H_a$  bila  $t$  signifikan  $< 5\%$  (0,05). Menurut Arikunto (2019:109) Pelaksanaan uji F ditujukan untuk pengujian seberapa signifikannya kedua variabel independen (kepuasan dan loyalitas) terhadap variabel dependen (*turnover intention*). Keputusan diambil melalui kriteria yaitu: diterima  $H_0$  bila  $F$  signifikan  $> \alpha$  5% (0,05) serta diterimanya  $H_a$  bila  $F$  signifikan  $< \alpha$  5% (0,05). Kegunaan koefisien determinasi dimanfaatkan dalam mengetahui persentase (%) sebesar apa pengaruh variabel  $X_1$  (kepuasan) dan variabel  $X_2$  (loyalitas) terhadap variabel  $Y$  (*turnover intention*). Analisis koefisien determinasi ini memiliki langkah perhitungan yaitu apabila semakin mendekati satu koefisien determinasinya, maka bisa dinyatakan variabel *independent* terhadap variabel *dependent* memiliki pengaruh.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun untuk mengetahui kontribusi atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (dependen) *Responsibility* maka digunakan analisis regresi linier berganda.

**Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |                 |                             |           |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------|-----------------------------|-----------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                 | Unstandardized Coefficients |           | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                 | B                           | Std. Emcr | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)      | 1.013                       | 1.456     |                           | .695  | .488 |
|                           | Kepuasan_kerja  | .246                        | .100      | .247                      | 2.471 | .015 |
|                           | Loyalitas_kerja | .721                        | .103      | .699                      | 6.990 | .000 |

a. Dependent Variable: Turnover\_intention

Sumber: Pengolahan data, 2024

Berdasarkan tabel di atas terdapat hasil olah data regresi sehingga dapat dijadikan persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 1.013 + 0.246X_1 + 0.721X_2 + e$$

Dari model regresi linier berganda di atas, dapat dijelaskan model sebagai berikut:

1. Terdapat nilai konstanta sebesar 1,013 dapat dinyatakan jika nilai variabel kepuasan kerja dan loyalitas sama dengan nol. Maka nilai skor variabel *turnover intention* adalah 1,013.
2. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,246. Artinya jika variabel kepuasan kerja meningkat 1 skor dengan asumsi variabel loyalitas kerja konstan. Maka akan menyebabkan kenaikan skor variabel *turnover intention* sebesar 0,246 pada konstanta 1,013.
3. Koefisien regresi variabel loyalitas kerja sebesar 0,721. Artinya jika variabel loyalitas kerja meningkat 1 skor dengan asumsi variabel kepuasan kerja konstan. Maka akan menyebabkan kenaikan skor variabel *turnover intention* sebesar 0,721 pada konstanta 1,013.

### Analisis Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) Adapun pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 2. Analisis Koefisien Determinasi**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .934 <sup>a</sup> | .872     | .870              | 2.432                      |

a. Predictors: (Constant), Loyalitas\_kerja, Kepuasan\_kerja

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa total pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap *turnover intention* adalah 0,870 atau sebesar 87%. Sedangkan pengaruh variabel lain di luar model sebesar  $1 - 0,870 = 0,130$  atau 13%.

### Uji t

#### Pengujian Hipotesis Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Pengujian hipotesis pengaruh parsial antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* PT Sumber Alfaria Trijaya. Tbk. Kecamatan Karawang Barat.

**Tabel 3. Uji Hipotesis Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention***

| Model |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)     | 1.013                       | 1.456      |                           | .695  | .488 |
|       | Kepuasan_kerja | .246                        | .100       | .247                      | 2.471 | .015 |

a. Dependent Variable: Turnover intention

Sumber: Pengolahan data, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel kepuasan kerja adalah 2,471. Nilai  $t_{hitung}$  di atas selanjutnya dibandingkan  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikan 5%,  $df = n - 2 = 105 - 2 = 103$  diperoleh  $t_{tabel} = 1,651$ . Dengan

demikian diketahui nilai  $t_{hitung} (2,471) > t_{tabel} (1,651)$ , maka dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak maka  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh parsial antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Kecamatan Karawang Barat.

### Pengujian Hipotesis Pengaruh loyalitas kerja terhadap *turnover intention*

Pengujian hipotesis pengaruh parsial antara loyalitas kerja terhadap *turnover intention* PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk. Kecamatan Karawang Barat.

**Tabel 4. Uji Hipotesis Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap *Turnover Intention***

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t    | Sig.  |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |      |       |
| 1     |                             |            |                           |      |       |
|       | (Constant)                  | 1.013      | 1.456                     |      | .695  |
|       | Loyalitas kerja             | .721       | .103                      | .699 | 6.990 |

a. Dependent Variable: Turnover intention

Sumber: Pengolahan data, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel loyalitas kerja adalah 6,990. Nilai  $t_{hitung}$  di atas selanjutnya dibandingkan  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikan 5%,  $df = n - 2 = 105 - 2 = 103$  diperoleh  $t_{tabel} = 1,651$ . Dengan demikian diketahui nilai  $t_{hitung} (6,990) > t_{tabel} (1,651)$ , maka dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak maka  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh parsial antara loyalitas kerja terhadap *turnover intention* PT Sumber Alfaria Trijaya. Tbk. Kecamatan Karawang Barat.

### Uji F

### Pengujian Hipotesis pengaruh simultan antara kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap *turnover intention*

Pengujian hipotesis pengaruh simultan antara kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap *turnover intention* PT Sumber Alfaria Trijaya. Tbk. Kecamatan Karawang Barat.

**Tabel 5. Uji Hipotesis Pengaruh Simultan antara Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap *Turnover intention***

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |     |             |         |                   |
|--------------------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df  | Mean Square | F       | Sig.              |
| 1                  | Regression | 4120.826       | 2   | 2060.413    | 348.295 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 603.402        | 102 | 5.916       |         |                   |
|                    | Total      | 4724.229       | 104 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: Turnover\_intention

b. Predictors: (Constant), Loyalitas\_kerja, Kepuasan\_kerja

Sumber: Pengolahan data, 2024

Berdasarkan tabel di atas hasil  $F_{hitung}$  menunjukkan nilai  $F_{hitung} = 348,295$  dengan tingkat signifikansi 0,000 sedangkan nilai  $F_{tabel} = 3,033$ . Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $348,295 > 3,033$ ) dan tingkat signifikansi ( $0,000 < 0,050$ ) dengan hipotesa  $H_0$  ditolak

dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh simultan antara kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap *turnover intention* PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Kecamatan Karawang Barat.

### **Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention***

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh parsial antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* PT Sumber Alfaria Trijaya. Tbk Wilayah Karawang Barat. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,246. Artinya jika variabel kepuasan kerja meningkat 1 skor dengan asumsi variabel loyalitas kerja konstan. Maka akan menyebabkan kenaikan skor variabel *turnover intention* sebesar 0,246 pada konstanta 1,013.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *turnover intention* terjadi ketika seorang karyawan memiliki pemikiran untuk keluar dari pekerjaannya dengan harapan untuk mendapatkan pekerjaan lain yang mampu memberikan kepuasan kerja dengan lebih baik (Fitriantini, 2020).

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurfitriani & Hidayati, 2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningtyas (2020) hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Organisasi.

### **Pengaruh loyalitas kerja terhadap *turnover intention***

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh parsial antara loyalitas kerja terhadap *turnover intention* PT Sumber Alfaria Trijaya. Tbk Wilayah Karawang Barat. Koefisien regresi variabel loyalitas kerja sebesar 0,721. Artinya jika variabel loyalitas kerja kenaikan 1 skor dengan asumsi variabel kepuasan kerja konstan. Maka akan menyebabkan kenaikan skor variabel *turnover intention* sebesar 0,721 pada konstanta 1,013.

Perusahaan dengan manajemen yang baik seharusnya menyadari bahwa hakikat karyawan sebagai manusia yang memiliki kebutuhan yang ingin dipenuhi. Dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar, sampai kepada usaha untuk memenuhi kebutuhan sekunder. Kurangnya perhatian terhadap kebutuhan dan keinginan karyawan akan memberikan dampak yang buruk bagi perusahaan itu sendiri sehingga akan mengakibatkan tingkat loyalitas karyawan menurun. (Wicaksono, 2023).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arbi, 2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara loyalitas terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Adeline (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan dan *turnover intention*.

### **Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap *turnover intention***

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan antara kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap *turnover intention* PT Sumber Alfaria Trijaya. Tbk Wilayah Karawang Barat. Besarnya pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap *turnover intention* adalah 87%. Sedangkan pengaruh variabel lain di luar model sebesar 13%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nawawi & Ekawati (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iustitia Widya P (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap *turnover intention* di PTPN IX Kebun Getas Salatiga.

### **KESIMPULAN**

Hasil penelitian dan diskusi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh parsial maupun simultan kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap *turnover intention* pada PT Sumber Alfaria Trijaya. Tbk Wilayah Karawang Barat. Besarnya pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap *turnover intention* adalah 87%. Sedangkan pengaruh variabel lain di luar model sebesar 13%.

### **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap *turnover intention*, Maka sebaiknya perusahaan memberikan kompensasi dan pengembangan karir bagi para karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adeline, K. (2022). Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Dan Turnover intention (Studi Kasus PT Bank XYZ Tbk). Jurnal Bina Manajemen, 10(2), 42-63.
- Arbi, T. H. (2023). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Loyalitas Terhadap Pengendalian Turnover Perusahaan Pada PT Pal Indonesia (Doctoral dissertation, Universitas Narotama).
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover intention Tenaga Kesehatan

Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. Distribusi - Journal of Management and Business, 8(1), 23–38.

Iustitia Widya P (2023) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Turnover intention di Ptpn Ix Kebun Getas Salatiga. Skripsi. Universitas Gajah Mada

Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019, October). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. In Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan (Vol. 1, No. 1, pp. 365-372).

Masita, I. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover intention (Studi Kasus Pada Karyawan Yayasan Cendikia Bunayya Kabanjahe). Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, 9(2).

Nawawi, T. & Ekawati S. (2021) Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Keinginan Karyawan Untuk Pindah Kerja Pada Koperasi 212 Mart Di Kota Tangerang. LPPM UNTAR.

NingTyas, A. P. A., Purnomo, S. H., & Aswar, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Doctoral dissertation, Udayana University).

Nurfitriani, N., & Hidayati, U. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention Pada Karyawan Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Makassar Tamalanrea. Jurnal Mirai Management, 8(1), 195-205.

Pungkas, Prihartini (2022) Pengaruh Work Family Conflict Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover intention . Skripsi thesis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.

Siswanto, Agus (2023) Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Sub Bidang Gudang Gula PT Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Glenmore Banyuwangi. Project Report. Politeknik Negeri Jember, Jember

Solihin, A. (2021). Model Hubungan Beban Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan PT. ABC. Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan, 36-45.

Supit, C. G., Pelleng, F. A., & Kalangi, J. A. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Astra International Daihatsu–DSO Malalayang. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 5(1).

Susanti et al. 2021. 'Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia', Jurnal EMAS, E-ISSN : 2774-3020

Wicaksono, R. D. M., Djaelani, A. K., & Suharto, M. K. A. B. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Terhadap Tingkat Turnover Karyawan Bagian

Medical Representative PT Mersifarma Malang. E-JRM: Elektronik Jurnal Riset  
Manajemen, 12(01).