

Komitmen Organisasi Memediasi Antara Pengaruh Kepuasan Kerja dan Persepsi Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT.X Industri Pertambangan di Provinsi Kalimantan Selatan

Rendi Saputra, Hardani Widhiastuti, Rusmalia Dewi

Universitas Semarang

rendisaputraa12@gmail.com, dancerdas62@yahoo.com, liadewi@usm.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of job satisfaction and perceptions of the work environment on turnover intention, with organizational commitment as an intervening variable, among employees of PT.X in the mining industry located in South Kalimantan Province. The study involved a total of 260 employee respondents. The sample was selected using simple random sampling. Data collection was conducted using four scales: turnover intention, organizational commitment, job satisfaction, and work environment perception. Data analysis was performed using the SmartPLS 4.0 program (2024). The results of the study indicate that job satisfaction significantly influences turnover intention, as evidenced by a p -value of $0.000 < 0.05$. Perceptions of the work environment also significantly influence turnover intention, with a p -value of $0.029 < 0.05$. Organizational commitment significantly affects turnover intention, with a p -value of $0.000 < 0.05$. Furthermore, job satisfaction significantly influences organizational commitment, with a p -value of $0.000 < 0.05$, and perceptions of the work environment significantly affect turnover intention, with a p -value of $0.000 < 0.05$. The role of organizational commitment as a mediating factor is evident in the relationship between job satisfaction and turnover intention, showing a significant influence when mediated by organizational commitment. Similarly, organizational commitment mediates the relationship between perceptions of the work environment and turnover intention, demonstrating a significant effect among employees.

Keywords: *Turnover Intention, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Work Environment Perception.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan persepsi lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* pada karyawan PT.X Industri Pertambangan di Provinsi Kalimantan Selatan. Jumlah responden penelitian ini sebanyak 260 karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling*. Dalam penelitian dikumpulkan menggunakan empat skala, yaitu skala *turnover intention*, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan persepsi lingkungan kerja. Analisis data penelitian ini menggunakan program *SmartPLS 4.0*. 2024. Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* yang ditunjukkan dengan nilai p -value $0,000 < 0,05$, persepsi lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai p -value $0,029 < 0,05$, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai p -value $0,000 < 0,05$, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai p -value $0,000 < 0,05$, persepsi lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Peran komitmen organisasi sebagai mediasi terlihat pada kepuasan kerja yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan

terhadap *turnover intention* jika dimediasi oleh komitmen organisasi. Peran komitmen organisasi sebagai mediasi terlihat pada persepsi lingkungan kerja yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan.

Kata Kunci: *Turnover Intention*, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Persepsi Lingkungan Kerja.

PENDAHULUAN

Saat ini kemajuan zaman semakin cepat, salah satu penyebabnya adalah perkembangan teknologi yang pesat. Tidak dapat dipungkiri, hal ini tentu juga berpengaruh terhadap industri maupun organisasi. Suatu organisasi atau perusahaan memiliki lima sumber daya, yaitu manusia (*man*), uang (*money*), mesin (*machine*), metode (*method*), dan bahan baku (*materials*) (Moore et al., 2010).

Komponen paling penting dari kelima sumber daya tersebut adalah manusia karena memiliki peran sebagai perencana, pelaku, dan penentu terpenuhinya kebutuhan perusahaan serta tercapainya tujuan perusahaan (Karavardar, 2014). Artinya, kontributor utama dari keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang efisien adalah karyawan.

Perusahaan memiliki peranan penting dalam menunjang pembangunan sebagai suatu organisasi. Oleh karena itu, karyawan-karyawan yang berkualitas sangat diperlukan. Hal ini membuat perusahaan akan berinvestasi banyak pada rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan pemeliharaan karyawan. Faktanya, lingkungan perusahaan saat ini sangat kompetitif karena adanya berbagai perusahaan yang berusaha untuk melakukan efisiensi di berbagai sektor yang menghabiskan biaya besar (Khafsin & Perdhana, 2016). Keunggulan organisasi perlu dijaga melalui upaya mempertahankan sumber daya manusia yang ada agar tetap bertahan di perusahaan. Langkah ini bertujuan untuk mengurangi tingkat keluarnya karyawan, yang dikenal sebagai *turnover*.

Turnover sendiri telah lama menjadi isu penting dalam penelitian, meskipun dulu para pekerja akan bertahan lama di suatu perusahaan sembari meningkatkan kariernya di perusahaan yang sama. Berbeda dengan sekarang, para pekerja tidak lagi memilih untuk bertahan di satu perusahaan dengan waktu yang lama. Van den Born (Philip, 2017) berpendapat bahwa hal ini mengarah pada teori baru, yaitu karyawan sebagai individual dapat menentukan jalur karier mereka sendiri, bukan tergantung pada perusahaan.

Menurut Waspodo, Handayani, dan Paramita (2013) terjadinya *turnover* dianggap penting untuk diperhatikan bagi perusahaan karena dapat menyebabkan biaya lebih untuk merekrut pegawai baru. Disamping menimbulkan biaya, *turnover* yang tinggi dapat mengganggu aktivitas dan produktivitas perusahaan. Mobley (1986) Adapun dampak positif pada individu yang memiliki pemikiran untuk meninggalkan pekerjaannya atau yang sudah meninggalkan pekerjaannya yaitu memiliki harapan-harapan yang menguntungkan untuk pekerjaannya yang baru seperti penghasilan lebih besar, perkembangan karir, memiliki tantangan dalam bekerja, suasana organisasi yang lebih mendukung pekerjaan atau hal positif lain yang akan didapat dimana hal-hal seperti ini secara psikologis sehat untuk individu

yang bersangkutan.

Dampak negatif bagi individu mencakup hilangnya hubungan sosial antar individu serta munculnya tekanan batin. Tekanan batin ini dapat menjadi beban yang sulit dihadapi oleh sebagian orang, sehingga menimbulkan konsekuensi negatif (Mobley, 1986). Adapun dampak negatif yang terjadi pada organisasi seperti kualitas pegawai atau pengembangan pegawai dan kemampuan untuk menggantikan pegawai yang keluar dari perusahaan, sehingga dibutuhkan waktu serta biaya dalam merekrut pegawai baru (Waspodo, Handayani, dan Paramita, 2013).

Ketidakstabilan pada pegawai akan berdampak yang kurang baik bagi perusahaan yaitu intensi *turnover* meningkat, dan dapat menyebabkan menurunnya produktivitas kerja pegawai, juga dapat membuat suasana kerja yang tidak kondusif, serta berdampak pada hilangnya waktu dan kesempatan pegawai untuk memanfaatkan peluang (Sari, Hakam, dan Susilo, 2015). Dampak yang terjadi pada organisasi tidak selalu negatif. Dampak positifnya meliputi masuknya pengetahuan baru melalui pegawai baru, meningkatnya keluwesan struktural, berkurangnya konflik yang sudah lama berlangsung, serta bertambahnya kesempatan untuk mobilitas internal (Mobley, 1986). Menurut Putra dan Prihatsanti (2016) intensi *turnover* mengukur besar kecilnya keinginan pegawai untuk melakukan *turnover* dari perusahaannya, sehingga semakin besar keinginan pegawai untuk keluar dari perusahaan maka semakin besar pula intensi *turnover* yang terjadi di perusahaan. Fenomena intensi *turnover* juga terjadi pada salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang pertambangan batubara.

Hasil survei global yang dilakukan oleh Date Carnegie yang dilakukan di 17 negara termasuk Indonesia (Kompas, 2018) kepada 4400 pegawai bahwa pemicu pegawai memiliki keinginan untuk mengundurkan diri yaitu pimpinan. Pegawai menginginkan pemimpin yang mampu memotivasi pegawai serta dapat berinteraksi dengan baik dan selalu mengevaluasi kesalahan sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Hasil survei juga dilakukan oleh *mercer talent consulting and information solution* (SWA, 2015) bahwa tingkat *turnover* di seluruh industri masih tinggi yakni 8,4%. Adapun hasil survei oleh *country business leader mercer* Indonesia yaitu Satya Radjasa mengatakan bahwa Indonesia akan mengalami defisit pegawai pada tahun 2020 mendatang. Menurut Satya Radjasa, adapun pemicu pegawai pindah bekerja paling besar adalah *remunerasi* atau pemberian gaji tambahan kepada seorang pegawai atau kontribusi dalam perusahaan yang sifatnya rutin dimana karyawan tersebut bekerja, dan jenjang karir yang tidak jelas di perusahaan. Idealnya perusahaan harus mampu mengelola SDM secara maksimal agar perusahaan mampu bersaing lebih unggul dari perusahaan lainnya. Perusahaan juga dapat meningkatkan mental dan sikap kerja SDM agar terciptanya loyalitas dan semangat kerja pegawai hingga tercapainya tujuan perusahaan (Kurniawan, Purwana, Widiyastuti, 2016).

Menurut Wexley dan Yuki (dalam Maarif dan Kartika 2014) secara umum mengatakan kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap, perasaan, perilaku seseorang terhadap faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya, serta interaksi individu di luar pekerjaannya (Maarif dan Kartika, 2014).

Menurut Mangkunegara (2013) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari dua faktor yaitu; (1) faktor pegawai seperti kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja. (2) faktor pekerjaan seperti jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawas, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja (Mangkunegara, 2013).

Berdasarkan hasil penelitian (Meriandayani dan Subudi, 2019) mengatakan bahwa ketika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, dapat menekan tingkat *turnover intention* karyawan. Hasil analisis regresi linier pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* diperoleh nilai Signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta -0,288, nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini memunyai arti bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan Mowday, Michael dan Spector (dalam Pawesti dan Wikansari, 2016) mengatakan bahwa rendahnya kepuasan kerja dapat menimbulkan terjadinya intensi *turnover*.

Menurut Halimah, Fatoni dan Minarsih, (2016) selain kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi *turnover intention*, terdapat faktor lain yang dapat menekan tingkat *intention turnover* yaitu lingkungan kerja.

Menurut Nitisemito (dalam Dwiningtyas 2015) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan, misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan tersebut bekerja (Ahyari, dalam Yunita dan Putra 2015). Menurut Sedarmayanti (dalam Siahaan 2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, dilingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Nitisemito (dalam Dwiningtyas 2015), Faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya: pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, keamanan, kebisingan. Halimah, Fatoni, dan Minarsih (2016) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Lingkungan kerja yang mendukung dapat menekan tingkat *turnover intention*.

Menurut Saputro, H., Fathoni, A., & Minarsih, M.M. (2016) ada faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* yaitu komitmen organisasi.

Salah satu elemen penting yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan adalah komitmen organisasi. Masalah komitmen organisasi menjadi suatu hal yang sangat penting karena akan berdampak pada prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta

tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2008). Keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Dari beberapa definisi sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif melainkan menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan secara efektif. Karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ningtyas & Purnomo (2020) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening*, hasil menunjukkan bahwa pengaruh langsung yang diberikan kepuasan kerja (X) terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 0.238, sedangkan pengaruh tidak langsung kepuasan kerja melalui komitmen organisasi (Z) terhadap *turnover intention* (Y) yaitu $0.833 \times 0.605 = 0.503$. Maka pengaruh total yang diberikan kepuasan kerja (X) terhadap *turnover intention* (Y) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu: $0.238 + 0.503 = 1.336$. Maka dapat disimpulkan nilai pengaruh langsung kepuasan kerja (X) $0.833 <$ nilai pengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* (Y) melalui komitmen organisasi (Z) sebesar 1.336. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung kepuasan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y) melalui Komitmen organisasi (Z).

Komitmen organisasi secara umum merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang. Definisi dari komitmen organisasi sangat banyak dan masing-masing pendapat berbeda sesuai dengan ahli yang menyatakan pendapat tersebut. Salah satu definisi komitmen organisasi dijelaskan oleh Russ dan McNeily dalam Wening (2005) yang menyatakan bahwa: "Komitmen organisasi merupakan identifikasi seseorang dan loyalitas pada organisasi. Porter dalam Mutiara (2009) menyatakan: "komitmen organisasi adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Sedangkan Becker dalam Mutiara (2009) juga menyatakan bahwa: "komitmen organisasi adalah kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja)."

Menurut Mathis dalam Sopiah (2008): "Komitmen organisasi adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan - tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Secara singkat pada intinya beberapa definisi komitmen organisasi dari beberapa ahli di atas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu : proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai - nilai, aturan - aturan dan tujuan organisasi. Stun dalam Sopiah (2008) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi yaitu: "(1) budaya keterbukaan, (2) kepuasan kerja,

(3) kesempatan personal untuk berkembang, (4) arah organisasi dan (5) penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

Penelitian yang dilakukan Widyantara & Ardana (2015), Rarasanti & Suana (2016), Abdurrahim & Anisah (2015), Youcef et al. (2016), Jehanzeb et al. (2013), Handaru & Muna (2012), Salleh et al. (2012), Sutanto & Gunawan (2013), dan Susila Putra & Suana (2016) memperlihatkan komitmen organisasional memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi komitmen organisasional, maka keinginan keluar akan semakin turun. Nilesh (2015) meneliti hubungan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* menemukan hubungan negatif antara *turnover intention* dengan komitmen organisasional, dimana terapat indikasi *turnover intention* yang tinggi menandakan komitmen yang rendah.

Menurut Mobley et al (dalam Tsani 2016) menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah sebagai berikut: Karakteristik individu. Lingkungan kerja, Kepuasan kerja, Komitmen organisasi. Keunikan atau ciri khas dari penelitian yang peneliti lakukan, yaitu mengkaji ada atau tidak pengaruh secara parsial (sederhana) antara faktor kepuasan kerja dan faktor lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Penulis juga menguji ada atau tidak pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara kepuasan kerja dan faktor lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai *intervening*. Atas dasar uraian latar belakang masalah dan beberapa hasil penelitian terdahulu di atas, maka penulis tertarik meneliti tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Antang Gunung Meratus dengan *Work-Komitmen Organisasi* sebagai Variabel *Intervening*”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain korelasional. Disebut kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2018). Penelitian korelasional merupakan penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui tingkat hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih, tanpa melakukan perubahan, tambahan atau manipulasi terhadap data yang ada (Arikunto, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Deskripsi Skor Skala

Variabel	Empiris				Hipotetik				F	%	Kategori
	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD	Min	Max			
<i>Turnover Intention</i> (Y)	45,57	11,45	18	69	17,5	9	18	72	251	96,5%	Tinggi
Komitmen Organisasi (Z)	54,16	10,53	24	68	20,2	9	18	72	130	50%	Rendah

Kepuasan Kerja (X1)	78,79	14,74	47	107	30,3	15	30	120	178	68,5%	Rendah
Persepsi Lingkungan Kerja (X2)	111,38	15,22	74	131	42,8	18	36	144	162	62,3%	Rendah

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Tabel 3. Kategori Skor Subjek

Rentang Skor	Kategori	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Rata-rata (Mean)
Skala Turnover Intention				
X < 8,5	Rendah	0	0%	45,57
8,5 < X < 26,5	Sedang	9	3,5%	
X > 26,5	Tinggi	251	96,5%	
Total		260	100%	
Skala Komitmen Organisasi				
X < 11,2	Rendah	130	50%	54,16
11,2 < X < 29,2	Sedang	97	37,3%	
X > 29,2	Tinggi	33	12,7%	
Total		260	100%	
Skala Kepuasan Kerja				
X < 15,3	Rendah	178	68,5%	78,79
15,3 < X < 45,3	Sedang	50	19,2%	
X > 45,3	Tinggi	32	12,3%	
Total		260	100%	
Skala Persepsi Lingkungan Kerja				
X < 24,8	Rendah	162	62,3%	111,38
24,8 < X < 60,8	Sedang	58	22,3%	
X > 60,8	Tinggi	40	15,4%	
Total		260	100%	

Tabel 4. Nilai Avarage Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Kriteria	Keterangan
Komitmen Organisasi (Z)	0,758	>0,5	Valid
Turnover Intention (Y)	0,700	>0,5	Valid
Kepuasan Kerja (X1)	0,648	>0,5	Valid
Persepsi Lingkungan Kerja (X2)	0,722	>0,5	Valid

Sumber: Hasil penelitian, diolah dengan *SmartPLS* 4.0. 2024.

Berdasarkan tabel 4 di atas diketahui bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai *AVE* > 0,50 sehingga dinyatakan valid. Nilai tersebut telah memenuhi persyaratan sesuai dengan batas nilai minimum *AVE* yang ditentukan yaitu 0,50.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,946	0,954	Reliabel
Komitmen Organisasi (Z)	0,963	0,969	Reliabel
Kepuasan Kerja (X1)	0,922	0,936	Reliabel
Persepsi Lingkungan Kerja (X2)	0,923	0,940	Reliabel

Sumber: Hasil penelitian, diolah dengan *SmartPLS* 4.0. 2024.

Berdasarkan hasil yang terdapat pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dan *composive reliability* untuk semua konstruk berada diatas 0,70. Nilai yang dihasilkan tersebut menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang telah diprasyarkan. Hasil pengujian validitas menggunakan *outer loading* didapatkan item dengan *loading factor* > 0,70 dan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* > 0,50. Hasil pengujian reliabilitas menggunakan *Cronbach's alpha* dan *composive reliability* menunjukkan nilai > 0,70. Sesuai hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa baik item maupun variabel-variabel yang diujikan dinyatakan valid dan juga reliabel sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji *inner model* (model *structural*).

Tabel 6. Hasil R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,532	0,526
Komitmen Organisasi (Z)	0,353	0,348

Sumber: Hasil penelitian, diolah *SmartPLS* 4.0. 2024.

Berdasarkan tabel 6 di atas nilai R-Square menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan persepsi lingkungan kerja mampu mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 0,353 atau 35,3% dan sisanya 64,7% dipengaruhi faktor lainnya. Variabel kepuasan kerja dan persepsi lingkungan kerja mampu mempengaruhi *turnover intention* dengan dimediasi oleh variabel komitmen organisasi sebesar 0,532 atau 53,2% dan sisanya 46,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 7. Hasil Path Coefficients

Path Coefficients	Original Sampel (O)	p-value
X1 -> Y	-0,468	0,000
X1 -> Z	0,383	0,000
X2 -> Y	-0,104	0,029
X2 -> Z	0,304	0,000
Z -> Y	-0,628	0,000
X1 -> Z -> Y	-0,241	0,000
X2 -> Z -> Y	-0,191	0,000

Sumber: Hasil penelitian, diolah *SmartPLS* 4.0. 2024.

Tabel 8. Hasil Hipotesis Direct Effect

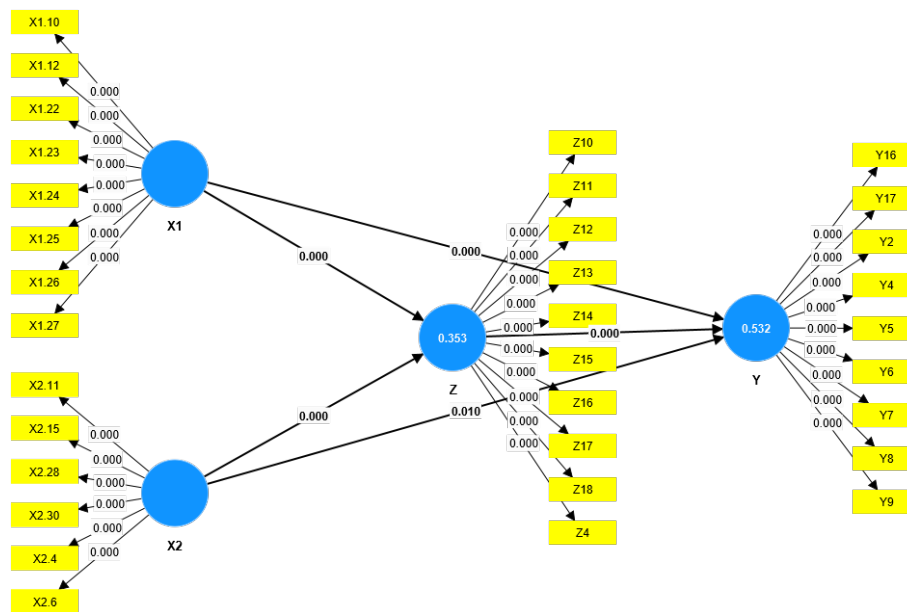
Hipotesis	Original Sampel (O)	<i>p-value</i>	Hasil
Kepuasan kerja (X1) berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> (Y) pada karyawan PT. Antang Gunung Meratus	-0,468	0,000	Diterima
Persepsi lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> (Y) pada karyawan PT. Antang Gunung Meratus	-0,104	0,029	Diterima
Komitmen organisasi (Z) berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> (Y) pada karyawan PT. Antang Gunung Meratus	-0,628	0,000	Diterima
Kepuasan kerja (X1) berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Z) pada karyawan PT. Antang Gunung Meratus.	0,383	0,000	Diterima
Persepsi lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Z) pada karyawan PT. Antang Gunung Meratus	0,304	0,000	Diterima

Sumber: Hasil penelitian, diolah SmartPLS 4.0. 2024.

Tabel 9. Hasil Hipotesis Direct Effect

Hipotesis	Original Sampel (O)	<i>p-value</i>	Hasil
Komitmen organisasi (Z) mampu memediasi kepuasan kerja (X1) terhadap <i>turnover intention</i> (Y) pada karyawan PT. Antang Gunung Meratus.	-0,241	0,000	Diterima
Komitmen organisasi (Z) mampu memediasi persepsi lingkungan kerja (X2) terhadap <i>turnover intention</i> (Y) pada karyawan PT. Antang Gunung Meratus.	-0,191	0,000	Diterima

Sumber: Hasil penelitian, diolah SmartPLS 4.0. 2024.



Gambar 2. Model Hasil Penelitian (Model Path Coefficient t-value and p-value)

Hipotesis pertama pada penelitian ini mengatakan “Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*”. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa signifikansi nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai original sampel (β) = -0,468 menunjukkan arah negatif. Besarnya pengaruh langsung yang diberikan oleh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* adalah sebesar -0,468 atau -46,8%. Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis pertama (H1) dinyatakan diterima. Artinya bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka *turnover intention* yang dihasilkan semakin rendah. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi *turnover intention* yang dihasilkan. Selain itu, kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor individu yang berkontribusi terhadap *turnover intention* di tempat kerja dengan kontribusi sebesar -46,8%.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya oleh Meriandayani & Subudi (2019) mengatakan bahwa ketika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, dapat menekan tingkat *turnover intention* karyawan. Hasil analisis regresi linier pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta -0,288, nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini mempunyai arti bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan. Pada penelitian yang dilakukan Mowday, Michael dan Spector (dalam Pawesti dan Wikansari, 2016) mereka mengatakan bahwa rendahnya kepuasan kerja dapat menimbulkan terjadinya intensi *turnover*.

Hipotesis kedua pada penelitian ini mengatakan “Terdapat pengaruh antara persepsi lingkungan kerja terhadap *turnover intention*”. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa signifikansi nilai *p-value* sebesar $0,029 < 0,05$ dengan nilai original sampel (β) = -0,104 menunjukkan arah negatif. Besarnya pengaruh langsung yang diberikan oleh persepsi lingkungan kerja terhadap *turnover intention* adalah

sebesar -0,104 atau -0,10,4%. Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis kedua (H2) dinyatakan diterima. Artinya bahwa semakin tinggi persepsi lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka *turnover intention* yang dihasilkan semakin rendah. Sebaliknya, semakin rendah persepsi lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi *turnover intention* yang dihasilkan. Persepsi lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor individu yang berkontribusi terhadap *turnover intention* di tempat kerja dengan kontribusi sebesar -10,4%.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya oleh Halimah, Fatoni dan Minarsih, (2016) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Lingkungan kerja mendukung maka dapat menekan tingkat *turnover intention*.

Menurut Robbins (2015) persepsi merupakan proses pada individu dalam menafsirkan kesan sensoris melalui indra guna untuk memberikan arti kepada lingkungannya. Tentu memiliki yang dinilai berbeda-beda dari realitas objektif. Setiap individu menginterpretasikan stimulus yang berbeda meskipun objek yang dituju sama. Menurut Tampubolon (2015) persepsi merupakan gambaran dari individu mengenai subjek yang menjadi permasalahan yang dihadapi.

Menurut Enny (2019) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada pada sekitar karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya sehingga dapat memperoleh hasil yang maksimal, dimana lingkungan tersebut memenuhi fasilitas yang mendukung guna meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja fisik adalah keadaan yang ada pada sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Karlina dan Rosento (2020) lingkungan kerja merupakan keadaan di sekitar pekerja saat melakukan pekerjaan dimana keadaan tersebut berpengaruh dalam menjalankan operasi perusahaan.

Hipotesis ketiga pada penelitian ini mengatakan “Terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention*”. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa signifikansi nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai original sampel (O) = -0,628 menunjukkan arah negatif. Besarnya pengaruh langsung yang diberikan oleh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* adalah sebesar -0,628 atau -62,8%. Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis ketiga (H3) dinyatakan diterima. Artinya bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan, maka *turnover intention* yang dihasilkan semakin rendah. Sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi *turnover intention* yang dihasilkan. Komitmen organisasi juga merupakan salah satu faktor individu yang berkontribusi terhadap *turnover intention* di tempat kerja dengan kontribusi sebesar -62,8%.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya oleh Susila Putra & Suana (2016) memperlihatkan komitmen organisasional memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi komitmen organisasional, maka keinginan keluar akan semakin turun. Nilesh (2015) meneliti hubungan komitmen organisasional terhadap

turnover intention menemukan hubungan negatif antara *turnover intention* dengan komitmen organisasional, dimana terapat indikasi *turnover intention* yang tinggi menandakan komitmen yang rendah.

Komitmen organisasi secara umum merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang. Definisi dari komitmen organisasi sangat banyak dan masing-masing pendapat berbeda sesuai dengan ahli yang menyatakan pendapat tersebut. Salah satu definisi komitmen organisasi dijelaskan oleh Russ dan McNeily dalam Wening (2005) yang menyatakan bahwa: "Komitmen organisasi merupakan identifikasi seseorang dan loyalitas pada organisasi. Porter dalam Mutiara (2009) menyatakan : "komitmen organisasi adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Sedangkan Becker dalam Mutiara (2009) juga menyatakan bahwa: "komitmen organisasi adalah kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja)".

Hipotesis keempat pada penelitian ini mengatakan "Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi". Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa signifikansi nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai original sampel (O) = 0,383 menunjukkan arah positif. Besarnya pengaruh langsung yang diberikan oleh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 0,383 atau 38,3%. Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis keempat (H_4) dinyatakan diterima. Artinya bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka komitmen organisasi yang dihasilkan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah komitmen organisasi yang dihasilkan. Kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor individu yang berkontribusi terhadap komitmen organisasi di tempat kerja dengan kontribusi sebesar -38,3%.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya oleh Rachmelya (2017) mengatakan bahwa kepuasan kerja secara langsung berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan *frontliner* Bakti BCA KCU Jambi. Hasil yang didapatkan yaitu menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan *Frontliner* Bakti PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Jambi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hipotesis kelima pada penelitian ini mengatakan "Terdapat pengaruh antara persepsi lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi". Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa signifikansi nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai original sampel (O) = 0,304 menunjukkan arah positif. Besarnya pengaruh langsung yang diberikan oleh persepsi lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 0,304 atau 30,4%. Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis kelima (H_5) dinyatakan diterima. Artinya bahwa semakin tinggi persepsi lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka komitmen organisasi yang dihasilkan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah persepsi lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah komitmen organisasi yang dihasilkan. Persepsi

lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor individu yang berkontribusi terhadap komitmen organisasi di tempat kerja dengan kontribusi sebesar 30,4%.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya oleh Wibowo (2018) dengan judul "Peran Persepsi Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Lembaga Pendidikan Islam" hasil penelitian membuktikan bahwa pengaruh yang signifikan antara persepsi tentang lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional dengan total pengaruh sebesar 43,9%, serta sisanya sebesar 56,1% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti terhadap munculnya komitmen organisasional.

Hipotesis keenam pada penelitian ini mengatakan "Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi komitmen organisasi". Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa signifikansi nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai original sampel (O) = $-0,241$ menunjukkan arah negatif. Besarnya pengaruh tidak langsung yang diberikan oleh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui mediasi komitmen organisasi dapat dilihat dari nilai *indirect effects* yaitu sebesar $-0,241$ atau $-24,1\%$. Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis keenam (H_6) dinyatakan diterima.

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan yang menyokong diri berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya, perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi pekerjaan, dan mutu pengawasan. Karyawan dengan perasaan kepuasan kerja yang tinggi tentunya memiliki intensi *turnover* yang rendah, artinya karyawan tersebut tidak memiliki potensi untuk niatan keluar dari suatu organisasi tempat bekerja atau bisa dikatakan rendahnya komitmen organisasi (Mangkunegara, 2013). Kondisi komitmen organisasi yang rendah dapat dilihat dari rendahnya semangat dalam memajukan usaha organisasi, merasa tidak sesuai dengan visi misi serta nilai organisasi, niat untuk tidak menetap dalam organisasi Stress (dalam Yuwono, 2005). Salah satu definisi komitmen organisasi dijelaskan oleh Russ dan McNeily dalam Wening (2005) yang menyatakan bahwa: "Komitmen organisasi merupakan identifikasi seseorang dan loyalitas pada organisasi. Porter dalam Mutiara (2009) menyatakan: "komitmen organisasi adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, terlihat bahwa kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT.X berada pada kategori rendah. Hal ini menjadikan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan PT.X juga cenderung rendah pada akhirnya akan mampu mendorong munculnya *turnover intention*. Karyawan PT.X memiliki komitmen organisasi yang rendah terhadap pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari perilaku tidak semangat dalam memajukan usaha organisasi, merasa tidak sesuai dengan visi misi dan nilai organisasi, adanya niat untuk tidak menetap dalam organisasi. Aspek adanya keyakinan kuat dan penerimaan terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi tidak sesuai dengan aktual yang terjadi pada karyawan PT.X

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan ternyata mampu memediasi pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki karyawan akan membuat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* juga semakin rendah dan tidak mampu menekan tingkat *turnover intention* pada karyawan. Sebaliknya, semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka akan membuat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* juga semakin tinggi dan mampu menekan tingkat *turnover intention* pada karyawan.

Hipotesis ketujuh pada penelitian ini mengatakan “Terdapat pengaruh antara persepsi lingkungan kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi komitmen organisasi”. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa signifikansi nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai original sampel (O) = -0,191 menunjukkan arah negatif. Besarnya pengaruh tidak langsung yang diberikan oleh persepsi lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui mediasi komitmen organisasi dapat dilihat dari nilai *indirect effects* yaitu sebesar -0,191 atau -19,1%. Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis ketujuh (H7) dinyatakan diterima.

Menurut Robbins (2015) persepsi merupakan proses pada individu dalam menafsirkan kesan sensori melalui indra guna untuk memberikan arti kepada lingkungannya. Tentu memiliki yang dinilai berbeda-beda dari realitas objektif. Setiap individu menginterpretasikan stimulus yang berbeda meskipun objek yang dituju sama. Menurut Tampubolon (2015) persepsi merupakan gambaran dari individu mengenai subjek yang menjadi permasalahan yang dihadapi.

Menurut Enny (2019) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada pada sekitar karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya sehingga dapat memperoleh hasil yang maksimal, dimana lingkungan tersebut memenuhi fasilitas yang mendukung guna meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja fisik adalah keadaan yang ada pada sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Karlina dan Rosento (2020) lingkungan kerja merupakan keadaan di sekitar pekerja saat melakukan pekerjaan dimana keadaan tersebut berpengaruh dalam menjalankan operasi perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhinya dalam menjalankan tanggung jawab.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas disimpulkan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja merupakan proses pemberian makna dari individu pada lingkungan kerja yang dapat memengaruhi individu dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Menurut Nitisemito (dalam Dwiningtyas 2015), faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya: pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, keamanan, kebisingan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Halimah, Fatoni dan Minarsih, (2016) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Lingkungan kerja mendukung maka dapat menekan tingkat *turnover intention*. Kondisi komitmen organisasi yang rendah dapat dilihat dari rendahnya semangat dalam memajukan usaha organisasi, merasa tidak sesuai dengan visi misi serta nilai organisasi, niat untuk tidak menetap dalam organisasi Stress (dalam Yuwono, 2005). Salah satu definisi komitmen organisasi dijelaskan oleh Russ dan McNeily dalam Wening (2005) yang menyatakan bahwa: "Komitmen organisasi merupakan identifikasi seseorang dan loyalitas pada organisasi. Porter dalam Mutiara (2009) menyatakan: "komitmen organisasi adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, terlihat bahwa persepsi lingkungan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT.X berada pada kategori rendah. Hal ini menjadikan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan PT.X juga cenderung rendah pada akhirnya akan mampu mendorong munculnya *turnover intention*. Karyawan PT.X memiliki komitmen organisasi yang rendah terhadap pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari perilaku tidak semangat dalam memajukan usaha organisasi, merasa tidak sesuai dengan visi misi dan nilai organisasi, adanya niat untuk tidak menetap dalam organisasi. Aspek adanya keyakinan kuat dan penerimaan terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi tidak sesuai dengan aktual yang terjadi pada karyawan PT.X

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan ternyata mampu memediasi pengaruh antara persepsi lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki karyawan akan membuat pengaruh persepsi lingkungan kerja terhadap *turnover intention* juga semakin rendah dan tidak mampu menekan tingkat *turnover intention* pada karyawan. Sebaliknya, semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka akan membuat pengaruh persepsi lingkungan kerja terhadap *turnover intention* juga semakin tinggi dan mampu menekan tingkat *turnover intention* pada karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mendapatkan bukti adanya pengaruh kepuasan kerja dan persepsi lingkungan kerja terhadap *turnover intention* serta efek mediasi komitmen organisasi. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dan setelah dilakukan analisis data tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan.
2. Persepsi lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan.
3. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan.
4. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan.

5. Persepsi lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan.
6. Komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan.
7. Komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh persepsi lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan.

Penelitian ini juga memiliki beberapa keterbatasan diantaranya sebagai berikut:

- a. Kondisi karyawan yang sibuk dengan pekerjaannya menjadikan karyawan kemungkinan ada yang kurang berkonsentrasi dalam mengerjakan skala penelitian.
- b. Kemungkinan adanya bias pada hasil penelitian karena penelitian bersifat *self report survey* yang rentan adanya bias respons individu terhadap pertanyaan yang diberikan (*social desirability*). Kondisi atau situasi pada saat penelitian diasumsikan dapat mempengaruhi hasil penelitian, salah satunya karena adanya kecenderungan untuk memenuhi harapan-harapan sosial dalam mengisi skala dan adanya norma-norma tertentu yang dapat mempengaruhi hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, S. (2001). Manajemen sumber daya manusia: Strategi keunggulan kompetitif (Edisi pertama). Yogyakarta: BPFE.
- Azwar, S. (2017). Metode penelitian psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cherington, D. J. (1989). Organizational behavior: The management of individual and organization performance.
- Chin, W. W., & Dibbern, J. (2010). A permutation-based procedure for multi-group PLS analysis: Results of tests of differences on simulated data and a cross-cultural analysis of the sourcing of information system services between Germany and the USA. In V. Esposito Vinzi et al. (Eds.), *Handbook of partial least squares* (pp. 171–193). Springer. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-540-32827-8_8
- Dessler, G. (1994). Managing organizations in an era of change. Florida: The Dryden Press.
- Franke, G., & Sarstedt, M. (2019). Heuristics versus statistics in discriminant validity testing: A comparison of four procedures. *Internet Research*, 29(3), 430–447. <https://doi.org/10.1108/IntR-12-2017-0515>
- Hair Jr., J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). Multivariate data analysis (7th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2024). Advanced issues in partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (2nd ed.). Sage.

<https://uk.sagepub.com/en-gb/asi/advanced-issues-in-partial-least-squares-structural-equation-modeling/book279526>

- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh job insecurity, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi kasus pada Gelael Superindo Kota Semarang). Diakses dari <https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/606>
- Issa, M., Ahmad, F., & Gelaidan, H. M. (2013). Job satisfaction and turnover intention based on salesperson standpoint. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 14(4), 525–531.
- Karavardar, G. (2014). Organizational career growth and turnover intention: An application in audit firms in Turkey. *International Business Research*, 7(9), 67.
- Khafsin, I. A., & Perdhana, M. S. (2016). Job hopping pada karyawan (Studi fenomenologi pada karyawan yang berpindah-pindah perusahaan). *Fakultas Ekonomika dan Bisnis*.
- Kompas.com. (2018). Kejujuran dan pujian, “titik buta” bos yang bikin anak buah pergi. Diakses dari <https://lifestyle.kompas.com/read/2018/10/10/204209620/kejujuran-dan-pujian-titik-buta-bos-yang-bikin-anak-buah-pergi>
- Kurniawan, D., Purwana, D., & Widiyastuti, U. (2016). Job insecurity, kepuasan kerja, dan turnover intention: Studi pada pegawai PT “X” di Jakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 65–78.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior* (12th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Maarif, M. S., & Kartika, L. (2014). *Manajemen pelatihan: Upaya mewujudkan kinerja unggul dan pemahaman employee engagement*. Bogor: PT Penerbit IPB Press.
- Mahmudah, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Evaluasi kinerja SDM*. Jakarta: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human resource management* (Edisi ke-10, Jilid 3). Jakarta: Salemba Empat.
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian pegawai: Sebab, akibat, dan pengendaliannya* (Alih Bahasa: Nurul Imam). Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Moore, L. L., Grabsch, D. K., & Rotter, C. (2010). Using achievement motivation theory to explain student participation in a residential leadership learning community. *Journal of Leadership Education*, 9(2), 22–34.
- Muhammad, I. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Expert.

- Ouchi, W. G. (1981). *Theory Z: How American business can meet Japanese challenge*. California: Addison Wesley Publishing Company.
- Pawesti, R., & Wikansari, R. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi turnover pegawai di Indonesia. *Jurnal Ecopsy*, 3(2), 49–67.
- Philip, N. (2017). *Job-hopping: Does it benefit or detriment careers? Master Thesis Human Resource Studies*. Tilburg University, Netherlands.
- Putra, M. T. P., & Prihatsanti, U. (2016). Hubungan antara beban kerja dengan intensi turnover pada pegawai di PT. "X". *Jurnal Empati*, 5(2), 303–307.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi (Edisi ke-16, Alih Bahasa: Ratna Saraswati & Febriella Sirait)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior (18th ed.)*. United States: Pearson Education.
- Salleh, R., Nair, M. S., & Harun, H. (2012). Job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: A case study on employees of a retail company in Malaysia. *International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*, 6(12), 3429–3436.
- Sari, N. R., Hakam, M. S., & Susilo, H. (2015). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 20(1), 1–8.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2017). Partial least squares structural equation modeling. Dalam *Handbook of market research* (hlm. 1–40). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_15-1
- Sedarmayanti. (2011). *Tata kerja dan produktivitas kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sobur, A. (2016). *Psikologi umum*. Jakarta: Pustaka Setia.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Ayu, N. S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tsani, R. R. (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan PT. YB Apparel Jaya. Diakses dari <https://journal.student.uny.ac.id/index.php/jmbi/article/view/5051>
- Waspodo, A. A. W. S., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada pegawai PT. Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(1), 97–115.