
Faktor-Faktor yang dapat Menurunkan *Turnover Intention* Karyawan

Kadek Candrawati ⁽¹⁾
Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat ⁽²⁾
I Gede Aryana Mahayasa ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: candrawkd11@gmail.com

ABSTRACT

High employee turnover rates can reduce company productivity. Companies must always try to minimize every factor that can increase their turnover rate in them. The purpose of this study was to determine the partial and simultaneous effect of job attachment, organizational justice, and job satisfaction on turnover intention (a study of back office employees at PT. Mutiara Dewata Jaya). Data collection was carried out using observation, interviews, documentation, literature studies, and questionnaires. The population in this study were all back office employees at PT. Mutiara Dewata Jaya as many as 55 people, all of whom were used as research samples. This study used data analysis techniques, namely the research instrument test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination test, t-test, and F test. The results showed that, partially and simultaneously, job attachment, organizational justice, and job satisfaction have a negative effect and are significant on turnover intention.

Keywords: *turnover intention; job embeddedness; organizational justice; job satisfaction*

ABSTRAK

Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi dapat menurunkan produktifitas perusahaan. Perusahaan harus selalu berupaya untuk meminimalisir setiap faktor yang dapat meningkatkan tingkat *turnover* di dalamnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan variabel *job embeddedness*, keadilan organisasional, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* (studi pada karyawan bagian *back office* di PT. Mutiara Dewata Jaya). Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, wawancara, dokumentasi, studi kepustakaan, dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *back office* di PT. Mutiara Dewata Jaya sebanyak 55 orang yang seluruhnya dijadikan sebagai sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yaitu uji instrument penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara parsial dan simultan *job embeddedness*, keadilan organisasional, dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: *turnover intention; job embeddedness; keadilan organisasional; kepuasan kerja*

Pendahuluan

Setiap organisasi, perusahaan atau lembaga tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai. Tujuan ini dapat dicapai dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dalam organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya. Masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan dibidang sumber daya manusia adalah bagaimana agar sumber daya potensial tidak meninggalkan organisasi, dan kegagalan manajemen sumber daya manusia dapat menyebabkan keinginan karyawan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) yang menyebabkan karyawan ingin keluar dari perusahaan. Ketika karyawan keluar dari perusahaan, kemampuan karyawan lain untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada akan terganggu.

Turnover intention dapat diartikan sebagai niat karyawan untuk keluar dari perusahaan baik berupa pengunduran diri maupun pemecatan, dan tingkat *turnover* yang tinggi akan menyebabkan berkurangnya efisiensi perusahaan karena hilangnya karyawan yang berpengalaman (Andini, 2006). *Turnover intention* yang tinggi menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, dan bahkan beberapa perusahaan merasa frustrasi ketika mereka menyadari bahwa perekrutan yang berhasil untuk menarik karyawan berkualitas memiliki keinginan untuk bekerja di perusahaan lain (Hutagalung & Wibawa, 2017). Menurut Sutanto & Gunawan (2013) Ada banyak alasan penyebab *turnover intention*, antara lain stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan sebagainya. Menurut Singh et al., (1996:85) menunjukkan bahwa *turnover intention* karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator berikut ini, yaitu *Intention to quit* (niat untuk keluar), *Job search* (pencarian pekerjaan), dan *Thinking of quit* (memikirkan untuk keluar).

Job embeddedness dianggap menjadi faktor pemicu adanya *turnover intention* dalam suatu organisasi. *Job embeddedness* adalah istilah yang digunakan untuk mewakili apa saja yang membuat karyawan tetap bertahan dalam pekerjaan di organisasi. Terdapat tiga indikator *job embeddedness* pada tiap individu terhadap pekerjaan dalam organisasi, yaitu: sejauh mana orang memiliki hubungan dengan orang lain, sejauh mana karyawan dengan pekerjaan dan komunitas selaras dengan aspek di kehidupan mereka, dan hubungan yang akan rusak jika mereka meninggalkan pekerjaan (Mitchell et al., 2001). Tingkat *job embeddedness* mempengaruhi hubungan dengan *turnover intention*, dimana hubungan ini melemah ketika *job embeddedness* tinggi karena karyawan tidak akan beralih ke pekerjaan lain (Crossley et al., 2007).

Selain *job embeddedness*, faktor lain yang dapat menyebabkan *turnover intention* yaitu keadilan organisasional. Menurut Prameswari & Suwandana (2017), keadilan organisasional merupakan bentuk gambaran umum dari persepsi atau pandangan seseorang tentang apa yang

terjadi disuatu organisasi atau tempat kerja berkenaan dengan keadilan. Keadilan organisasi mencakup tiga indikator, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional. Keadilan distributif berarti keadilan yang dirasakan dari hasil yang dicapai, keadilan prosedural yaitu keadilan yang dirasakan dari proses pengambilan keputusan, dan keadilan interaksional yaitu keadilan yang dirasakan dari interaksi antara karyawan dan atasan Wisnawa & Dewi (2017) menyatakan bahwa keadilan organisasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, keadilan organisasional yang kuat akan mengurangi niat karyawan untuk keluar. Semakin kuat keadilan organisasi terhadap karyawan, semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Salah satu alasan mengapa karyawan ingin keluar dari perusahaan juga tergantung pada kepuasan kerja karyawan. Badriyah (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap atau perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkannya aspek pekerjaan, sebagaimana dinilai oleh setiap karyawan. Menurut Afandi (2018:82), indikator kepuasan kerja meliputi: pekerjaan, upah, pengawas, dan rekan kerja. Mahdi et al., (2012) menyatakan bahwa karyawan yang memperoleh kepuasan kerja tinggi maka akan berusaha tetap bertahan di dalam perusahaan.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa orang karyawan di PT. Mutiara Dewata Jaya, beberapa karyawan berencana untuk keluar dari perusahaan karena keinginannya sendiri dan mencari pekerjaan yang lebih baik. Karyawan merasa bahwa ketika ada pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan mereka saat ini, mereka tidak akan rugi apabila harus meninggalkan pekerjaannya sekarang. Selain itu adapun beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* di PT. Mutiara Dewata Jaya seperti, menurunnya loyalitas atau keterikatan seorang karyawan terhadap pekerjaannya dalam perusahaan dimana ditunjukkan dengan adanya hubungan antar rekan kerja yang kurang baik yang menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Beberapa karyawan juga mengeluhkan tingkat keadilan organisasi di perusahaan PT. Mutiara Dewata Jaya dimana dikatakan belum merata, pemberian penilaian kinerja yang tidak sesuai dengan yang seharusnya serta kurangnya kepuasan kerja terhadap pekerjaan, rekan kerja dan perusahaan.

Rarasanti & Suana (2016), Hiariey et al., (2022) serta Monika & Nurmaya (2021) menunjukkan bukti empiris pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention* karyawan, dimana *job embeddedness* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

H₁ : *Job Embeddedness* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan bagian *back office* di PT. Mutiara Dewata Jaya

-
- H₂ : Keadilan Organisaional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan bagian *back office* di PT. Mutiara Dewata Jaya
- H₃ : Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan bagian *back office* di PT. Mutiara Dewata Jaya.
- H₄ : *Job Embeddedness*, Keadilan Organisaional, dan Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan bagian *back office* di PT. Mutiara Dewata Jaya.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian asosiatif, dirumuskan untuk menunjukkan hubungan antara variabel dependent yaitu, *turnover intention* dan variabel independent yaitu, *job embeddedness*, keadilan organisasional, dan kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan di PT. Mutiara Dewata Jaya yang terletak di Jalan Mayjen Sutoyo no.55 (Banjar Gemeh) Denpasar. Lokasi penelitian dipilih berdasarkan identifikasi masalah terkait *turnover intention* karyawan. Ukuran populasi yang relatif kecil yaitu 55 orang karyawan menjadi dasar dalam menggunakan teknik sensus dengan melibatkan seluruh anggota populasi. Selanjutnya digunakan kuesioner untuk mendapatkan jawaban atas variabel yang diteliti dengan menggunakan skala Likert

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini yang diukur dengan lima item pernyataan pada masing-masing variabel dianggap valid karena sudah memenuhi persyaratan koefisien korelasi lebih besar dari 0,30. Uji reliabilitas variabel memenuhi syarat reliabilitas karena memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60. Responden penelitian ini didominasi oleh responden perempuan berjumlah 41 responden atau 74,55 persen, sedangkan responden laki-laki sebanyak 14 responden atau 25,45 persen. Berdasarkan usia, responden dalam penelitian ini didominasi sebanyak 41 orang atau 74,55 persen responden berusia 18-24 tahun, sedangkan responden usia > 34 - 40 tahun paling sedikit yaitu 3 orang atau 5,45 persen. Berdasarkan pendidikan diketahui responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan latar belakang pendidikan Diploma sebanyak 23 atau 41,82 persen, sedangkan responden dengan latar belakang pendidikan Sarjana hanya 13 orang atau 23,64 persen. Berdasarkan masa bekerja diketahui responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah karyawan dengan masa kerja 1 - 5 tahun mencapai 32 orang atau 58,18 persen, dan 2 orang dengan masa kerja >10 tahun. atau 3,64%.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.95410104
Most Extreme Differences	Absolute		.095
	Positive		.082
	Negative		-.095
Test Statistic			.095
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.			

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 1, dimana nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Artinya nilai residual terstandarisasi dinyatakan berdistribusi normal, dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	-.299	.990		.302	.764		
Job Embeddedness	-.348	.099	-.358	-3.498	.001	.236	4.230
1 Keadilan							
Organisasional	-.251	.102	-.245	-2.450	.018	.247	4.050
Kepuasan Kerja	-.411	.125	-.383	-3.296	.002	.184	5.449

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 2, nilai TOL (*Tolerance*) variabel *job embeddedness* (X_1) sebesar 0,236, variabel keadilan organisasional (X_2) sebesar 0,247, dan variable kepuasan kerja (X_3) sebesar 0,184 bernilai lebih besar dari 0,10, sedangkan nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) variabel *job embeddedness* (X_1) sebesar 4,230, variabel keadilan organisasional (X_2) sebesar 4,050, dan variable kepuasan kerja (X_3) sebesar 5,449 bernilai lebih kecil dari 10. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi yang terbentuk tidak menunjukkan gejala multikolinieritas.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.347	.528		.658	.513
Job Embeddedness	-.007	.053	-.037	-.133	.895
1 Keadilan					
Organisasional	-.064	.055	-.323	-1.179	.244
Kepuasan Kerja	.096	.067	.460	1.445	.154

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil ini menunjukkan nilai *Sig.* variabel variabel *job embeddedness* (X_1) sebesar 0,895, variabel keadilan organisasional (X_2) sebesar 0,244, dan variable kepuasan kerja (X_3) sebesar 0,154 memiliki nilai lebih besar dari 0,05. Maka dinyatakan tidak ada gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang terbentuk.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.299	.990		.302	.764
1 Job Embeddedness	-.348	.099	-.358	-3.498	.001
Keadilan Organisasional	-.251	.102	-.245	-2.450	.018
Kepuasan Kerja	-.411	.125	-.383	-3.296	.002

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,299 - 0,348X_1 - 0,251X_2 - 0,411X_3 + \epsilon_i$$

Berdasarkan tabel 4, diperoleh interpretasi dari koefisien regresi sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar -0,299 memiliki makna bahwa *turnover intention* karyawan bagian *back office* di PT. Mutiara Dewata Jaya tetap sebesar -0,299% dimana syarat variabel lain dalam penelitian ini yaitu *job embeddedness*, keadilan organisasional, dan kepuasan kerja diasumsikan nol atau tidak berubah. Koefisien regresi variabel *job embeddedness* sebesar -0,348, bertanda negatif artinya ada pengaruh negatif antara *job embeddedness* terhadap *turnover intention* karyawan *back office* di PT. Mutiara Dewata Jaya. Koefisien regresi variabel keadilan organisasional sebesar -0,251, bertanda negatif memiliki makna perubahan tersebut memiliki pengaruh negatif antara keadilan organisasional terhadap *turnover intention* karyawan *back office* di PT. Mutiara Dewata Jaya. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar -0,411, bertanda negatif bahwa perubahan tersebut menunjukkan adanya pengaruh negatif antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan *back office* di PT. Mutiara Dewata Jaya.

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 ^a	.874	.866	.982

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasional, Job Embeddedness

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan table 5 dapat dikemukakan bahwa koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai R Square sebesar $0,874 \times 100\% = 87,4\%$, berarti bahwa variabel dependen *turnover*

intention (Y) dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen yaitu *job embeddedness* (X₁), keadilan organisasional (X₂), dan kepuasan kerja (X₃) sebesar 87,4% sedangkan sisanya 22,6% ditentukan oleh variabel atau alasan lain di luar model penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji Signifikan Parsial T (Uji t-Test)

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.299	.990		.302	.764
1 Job Embeddedness	-.348	.099	-.358	-3.498	.001
Keadilan Organisasional	-.251	.102	-.245	-2.450	.018
Kepuasan Kerja	-.411	.125	-.383	-3.296	.002

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 6, diketahui secara parsial *job embeddedness* (X₁) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bagian *back office* di PT. Mutiara Dewata Jaya. Secara parsial keadilan organisasional (X₂) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bagian *back office* di PT. Mutiara Dewata Jaya. secara parsial kepuasan kerja (X₃) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bagian *back office* di PT. Mutiara Dewata Jaya.

Tabel 7. Hasil Uji Statistik F (F-test)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	340.480	3	113.493	117.749	.000 ^b
Residual	49.157	51	.964		
Total	389.636	54			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasional, Job Embeddedness

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel 7, dan rumus tersebut maka diperoleh nilai F tabel sebesar 2,79. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa F hitung (117,749) > F tabel (2,79). Berdasarkan perbandingan dengan Sig. dan F hitung, dapat dikatakan bahwa H₀ ditolak dan H₄ diterima, hal ini berarti ketiga variabel independen (*job embeddedness*, keadilan organisasional, dan kepuasan kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (*turnover intention*).

Simpulan

Job embeddedness berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bagian *back office* di PT. Mutiara Dewata Jaya. Artinya semakin baik *job embeddedness* yang dimiliki oleh karyawan akan mampu menurunkan tingkat *turnover intention*. Keadilan organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bagian

back office di PT. Mutiara Dewata Jaya. Artinya, semakin tinggi keadilan organisasional yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah *turnover intention*. Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bagian *back office* di PT. Mutiara Dewata Jaya. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka tingkat *turnover intention* semakin rendah. Secara Simultan *job embeddedness*, keadilan organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bagian *back office* di PT. Mutiara Dewata Jaya. Artinya semakin tinggi *job embeddedness*, keadilan organisasional, dan kepuasan kerja karyawan maka akan mampu menurunkan tingkat *turnover intention*.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, N. L. P. T. Y., & Subudi, M. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasional dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(12), 6703–6730. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i12.p12>
- Andini, R. (2006). *Analisis pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap turnover intention (studi kasus pada rumah sakit roemani muhammadiyah semarang)*. Universitas Diponegoro.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen sumber daya manusia* (1st ed.). Bandung: CV Pustaka Setia.
- Crossley, C. D., Bennett, R. J., Jex, S. M., & Burnfield, J. L. (2007). Development of a global measure of job embeddedness and integration into a traditional model of voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1031–1042. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.4.1031>
- Hiariey, H., Attamimi, R., & Salmon, J. (2022). Job Embeddeness dan Organizational Citizenship Behavior Pengaruhnya terhadap Turnover Intention. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 9231–9238. <https://doi.org/10.31004/jptam.v6i2.3872>
- Hutagalung, I. D. N., & Wibawa, I. M. A. (2017). Pengaruh keadilan organisasional terhadap komitmen organisasional dan turnover intention karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(1), 221–250. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i01.p09>
- Mahayasa, I. G. A., Putra, I. G. N. A., & Oktarini, L. N. (2023). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan (Studi Pada Green Terrace Tegallalang, Gianyar-Bali). *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan*, 3(2), 16-28.
- Mahdi, A. F., Zin, M. Z. M., Nor, M. R. M., Sakat, A. A., & Naim, A. S. A. (2012). The relationship between job satisfaction and turnover intention. *American Journal of Applied Sciences*, 9(9), 1518–1526.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinsky, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102–1121. <https://doi.org/10.5465/3069391>
- Monika, S. R., & Nurmaya, E. (2021). Pengaruh job embeddedness, organizational commitment, dan self-efficacy terhadap turnover intention karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Yogyakarta. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(4), 482–493. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i4.199>
- Prameswari, N. K. S., & Suwandana, I. G. M. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship

-
- Behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(3), 1368–1397.
- Rarasanti, I. A. P., & Suana, I. W. (2016). Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(7), 4690–4718.
- Riantini, N. L. E., Suartina, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Journal of Applied Management Studies*, 2(2), 79-90.
- Singh, J., Verbeke, W., & Rhoads, G. K. (1996). Do organizational practices matter in role stress processes? A study of direct and moderating effects for marketing-oriented boundary spanners. *Journal of Marketing*, 60(3), 69–86. <https://doi.org/10.1177/002224299606000305>
- Sutanto, E. M., & Gunawan, C. (2013). Kepuasan kerja, komitmen organisasional dan turnover intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76–88.
- Utomo, K. H., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada PT Kawan Lama DC Jababeka Cikarang). *ISEI Business and Management Review*, 2(2), 5–12. <https://doi.org/10.36217/ibmr.v2i2.66>
- Wedantha, I. B., & Supartha, W. G. (2016). pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja dan turnover intention pada karyawan Oberoi hotel Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10), 6288–6316.
- Widyanti, N. L. T., & Agustina, M. D. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 33–45. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v2i1.1747>
- Wisnawa, I. G. Y. C., & Dewi, A. A. S. K. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Keinginan Keluar Karyawan Kontraktual Pada Pt Indomarco Prisma Badung Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5636–5659.