

## PENGARUH *JOB SATISFACTION*, *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*, *WORK ENVIRONMENT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT MITRA ANDALAN LOGISTIK CABANG SURABAYA

Lidya Erika Maharani  
lidyamaharani84@gmail.com  
Novianto Eko Nugroho

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research aimed to find out the effect of job satisfaction perceived organizational support, and work environment on turnover intention at PT. Mitra Andalan Logistic Surabaya branch. The research was quantitative. The population was employees of PT. Mitra Andalan Logistic Surabaya branch. Additionally, the data collection technique used saturated sampling, in which all members of the population were the sample. There were 30 respondents as samples. The instrument used was a questionnaire, which was distributed to employees directly. In addition, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistic Product and Service Solution) 26 version. The result showed that job satisfaction had a negative and significant effect on the turnover intention at PT. Mitra Andalan Logistics Surabaya branch. Likewise, perceived organizational support had a negative and significant effect on the turnover intention at PT. Mitra Andalan Logistics Surabaya branch. However, the work environment had a positive and significant effect on the turnover intention at PT. Mitra Andalan Logistics Surabaya branch.*

*Keywords: Job Satisfaction, Perceived Organizational Support, Work Environment, Turnover Intention*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction*, *perceived organizational support* dan *work environment* terhadap *turnover intention* di PT Mitra Andalan Logistik Cabang Surabaya. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Mitra Andalan Logistik Cabang Surabaya. Proses pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* dengan jenis sampling jenuh artinya seluruh anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 30 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan penyebaran kuesioner yang secara langsung diberikan kepada karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* di PT Mitra Andalan Logistik Cabang Surabaya, *perceived organizational support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* di PT Mitra Andalan Logistik Cabang Surabaya, dan *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di PT Mitra Andalan Logistik Cabang Surabaya.

Kata kunci : *job satisfaction*, *perceived organizational support*, *work environment*, *turnover intention*.

### PENDAHULUAN

Salah satu perusahaan swasta yang berada pada kota Surabaya yaitu PT Mitra Andalan Logistik Cabang Surabaya. Perusahaan yang bergerak dibidang jasa transportasi dan logistik *non* dokumen yang melayani pengiriman dari Surabaya ke seluruh Indonesia. Manajemen pada PT Mitra Andalan Logistik Cabang Surabaya memahami bahwa asset sumber daya manusia harus dikelola dengan baik karena dapat membantu perusahaan untuk berkembang dan maju. Agar dapat mendapatkan karyawan yang berkompeten dan dapat membantu terlaksananya tujuan perusahaan. Karena untuk kemajuan perusahaan membutuhkan individu yang berkualitas.

Berdasarkan wawancara kepada beberapa karyawan didapati bahwa PT Mitra Andalan Logistik Cabang Surabaya dihadapi dengan permasalahan pada beberapa karyawan seperti, hubungan yang kurang erat sesama rekan kerja sehingga dalam pelaksanaan kinerjanya terganggu, kurangnya insentif yang dirasakan oleh karyawan ketika bekerja lembur yang

menyebabkan terjadinya penurunan kepuasan kerja. Sehingga beberapa karyawan berpikir ingin meninggalkan perusahaan dan bekerja diperusahaan lain.

Salah satu masalah yang dihadapi dalam organisasi dengan berhubungan mengenai sumber daya manusia yaitu keinginan untuk berpindah tempat kerja. Menurut Jannah dan Nugroho (2022) *turnover intention* dapat diartikan sebagai berhentinya seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Adanya dorongan individu untuk berpindah kerja (*turnover intention*) menjadi fenomena yang mendalam bagi sumber daya manusia sendiri (Lestari dan Mujiati, 2018).

Salah satu faktor yang mempengaruhi adanya keinginan pindah kerja (*turnover intention*) yaitu kepuasan kerja (*job satisfaction*). Menurut Rezkiani dan Setiorini, (2023) kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat menjadi evaluasi diri karena karyawan dapat merasakan keadaan yang dialaminya. Menurut Hasibuan (dalam Sari *et al.*, 2021) kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat dikatakan menjadi sebab adanya keinginan pindah kerja (*turnover intention*) pada perusahaan karena individu yang tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Sehingga dengan adanya pemberian upah dan gaji yang setara dan promosi jabatan karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja dan berpikir untuk tidak meninggalkan perusahaan.

Hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya *research gap*, menurut Suhakim dan Badrianto (2021), Hidayati dan Rizalti (2021) meningkatnya kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang terjadi pada karyawan akan berpengaruh terhadap menurunnya tingkat keinginan pindah kerja (*turnover intention*) karyawan. Namun berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Astamarini (2019) menyatakan bahwa meskipun karyawan kurang puas terhadap tingkat gaji dan kompensasi tetap bertahan pada perusahaan tersebut karena mendapatkan fasilitas yang baik dari perusahaan

*Perceived organizational support* (POS) atau persepsi dukungan organisasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Salah satu upaya perusahaan untuk memberikan dukungan dan penghargaan yaitu dengan memberikan insentif, yang merupakan bagian dari dukungan organisasi yang dilakukan perusahaan (Chandra *et al.*, 2016). Hal ini dapat menghasilkan hubungan timbal balik yang menguntungkan antara organisasi dengan individunya, karena jika perusahaan melihat loyalitas dan dedikasi dari karyawan maka mereka juga akan berkomitmen kepada organisasi. Hal ini dapat memberikan kesan positif yang menyebabkan karyawan merasa diakui dan diterima keberadaannya oleh perusahaan dengan promosi dan gaji dan memperoleh dukungan dalam membantu karyawan agar dapat bekerja dengan baik (Utomo, 2019).

Hal tersebut dapat dibuktikan melalui *research gap* yang dilakukan oleh Wijaya dan Suhardiyah (2021), Sugiarto (2018) menunjukkan bahwa variabel *perceived organizational support* sudah sangat baik sesuai dengan kondisi dimana perusahaan memberikan dukungan organisasi baik berupa finansial maupun tidak jadi mereka akan mengurangi niat untuk meninggalkan perusahaan. Sedangkan pada penelitian Putra dan Dewi (2019) menyatakan bahwa *perceived organizational support* tidak berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*), karena organisasi telah menghargai usaha karyawan serta ada faktor lain yang memengaruhi *turnover intention* seperti komitmen organisasi.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi keinginan pindah kerja (*turnover intention*) yaitu lingkungan kerja (*work environment*). Menurut Sedarmayanti (2017:26) menyatakan bahwa terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan tempat kerja dengan kata lain lingkungan fisik dan suasana kerja dengan kata lain lingkungan *non* fisik. Rahmawati (dalam Riani dan Putra, 2017) mengemukakan bahwa perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun tidak secara fisik agar dapat mencapai tujuan.

Hal tersebut dapat dibuktikan melalui *research gap* yang telah dipaparkan Marzuqi (2021) menjelaskan ketika lingkungan kerja (*work environment*) karyawan sudah baik atau kondusif maka akan menurunkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Di sisi lain penelitian menurut Purwati dan Maricy (2021) lingkungan kerja (*work environment*) di tempat

kerja karyawan juga harus di perhatikan oleh perusahaan sehingga membuat karyawan lebih nyaman dan semangat dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diurai diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: (1) Apakah kepuasan kerja (*job satisfaction*) berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*) pada PT Mitra Andalan Logistik Cabang Surabaya? (2) Apakah *perceived organizational support* berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*) pada PT Mitra Andalan Logistik Cabang Surabaya? (3) Apakah lingkungan kerja (*work environment*) berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*) pada PT Mitra Andalan Logistik Cabang Surabaya?, sedangkan tujuan penelitian adalah (1) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh antara variabel kepuasan kerja (*job satisfaction*) terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*) pada PT Mitra Andalan Logistik Cabang Surabaya; (2) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh antara variabel *perceived organizational support* terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*) pada PT Mitra Andalan Logistik Cabang Surabaya; (3) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh antara variabel lingkungan kerja (*work environment*) terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*) pada PT Mitra Andalan Logistik Cabang Surabaya.

## TINJAUAN TEORITIS

### Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) menurut Handoko (2010:193) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat diraih apabila karyawan semangat dalam pekerjaan dan harapannya dapat dipenuhi oleh organisasi (Harahap dan Khair, 2019). Menurut Indahingwati dan Nugroho (2020:153) kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan individu terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi individu dengan lingkungan pekerjaan atau sebagai persepsi sikap mental serta hasil penilaian individu terhadap pekerjaannya. Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* atau kepuasan kerja adalah tingkat perasaan atau sikap menyenangkan atau tidak yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja sehingga dapat memengaruhi bagaimana individu tersebut bekerja. Apabila karyawan merasakan kepuasan kerja yang tinggi maka akan menunjukkan sikap yang positif dan sebaliknya jika kepuasan kerja rendah maka menimbulkan sikap negatif.

### *Perceived Organizational Support*

*Perceived organizational support* atau dukungan organisasi yang dirasakan adalah tingkat di mana para individu mempercayai bahwa organisasi menganggap kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Robbins dan Judge, 2015:47). Persepsi yang dihargai dan diperhatikan oleh organisasi juga meningkatkan kepercayaan karyawan bahwa organisasi tersebut akan memenuhi kewajibannya untuk mengakui dan memberi penghargaan atas sikap atau perilaku dari karyawan yang diinginkan (Wayne *et al.*, 1997). Dari penjelasan diatas disimpulkan *perceived organizational support* (POS) adalah sebuah keyakinan yang dimiliki oleh setiap karyawan mengenai perusahaan yang memberikan dukungan, menghargai kontribusi dan peduli tentang kesejahteraan mereka sehingga dengan adanya rasa peduli organisasi maka akan menimbulkan dampak baik bagi karyawannya.

### Lingkungan Kerja (*Work Environment*)

Lingkungan kerja (*work environment*) merupakan faktor diluar dari karyawan yang berupa fisik maupun *non* fisik dalam sebuah perusahaan, melalui lingkungan kerja yang kondusif dapat melancarkan pekerjaan karyawan (Haholongan, 2018). Menurut Akbar *et al.*, (2023) lingkungan kerja (*work environment*) adalah suatu keadaan dimana karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi baik secara

langsung maupun tidak langsung, sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan bekerja dengan optimal dan hasil kerja sesuai dengan perusahaan. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (*work environment*) adalah tempat atau keadaan secara keseluruhan disekitar karyawan untuk melakukan pekerjaannya yang berpengaruh terhadap fisik dan pikiran para karyawan.

### Turnover Intention (Keinginan Pindah Kerja)

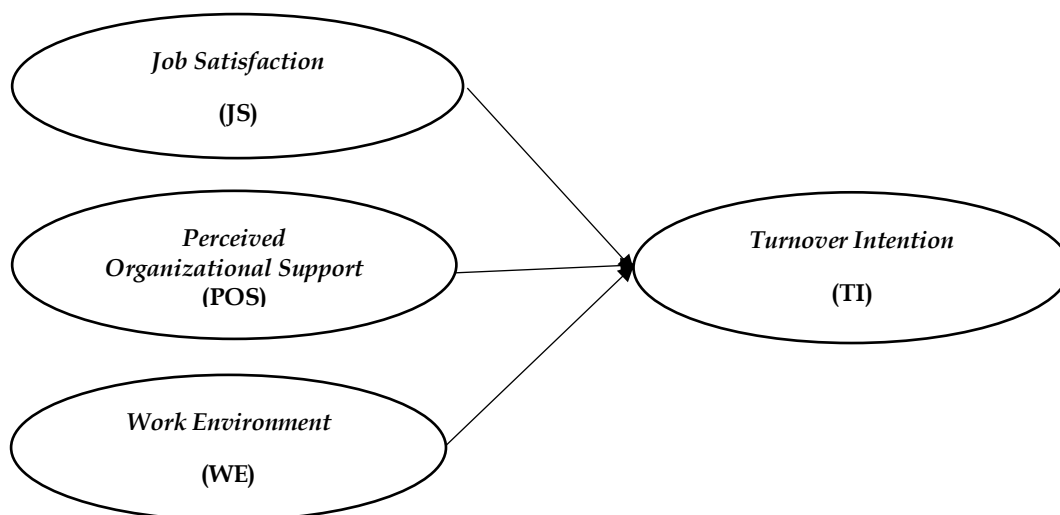
Menurut Melky (2015) keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah suatu hasrat dan keinginan individu untuk berhenti dari suatu organisasi serta berpindah kerja dengan menerima upah penghasilan. Sejalan dengan hal tersebut Nurhayati dan Oktaviani (2014) menerangkan apabila individu menerima dan puas dengan pekerjaannya maka keinginan untuk keluar dari organisasi semakin rendah, demikian jika individu tidak menerima dan tidak menyukai pekerjaannya maka keinginan untuk keluar dari perusahaan akan semakin tinggi. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa keinginan pindah kerja, atau yang disebut *turnover intention*, adalah keinginan yang muncul pada karyawan untuk meninggalkan atau berhenti dari pekerjaan mereka saat ini dengan tujuan mencari pekerjaan yang dianggap lebih baik daripada yang karyawan miliki sebelumnya.

### Penelitian Terdahulu

Penelitian dari Hidayati dan Trisnawati (2016); Yuda dan Ardana (2017); Suhakim dan Badrianto(2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan hasil penelitian dari Kusuma dan Mujiati (2017) menyatakan bahwa *perceived orgtanizational support* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan hasil penelitian dari Putra dan Utama (2017); Meriyandani dan Subudi (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

### Rerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang masalah dan tinjauan teoritis yang telah dikemukakan, maka disajikan gambaran mengenai variabel yang akan diteliti.



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

### Pengembangan Hipotesis

**Pengaruh Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) Terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*)**

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi keinginan pindah kerja (*turnover intention*) dalam organisasi. Menurut Rahmat *et al.*, (2019) melalui kepuasan kerja dapat berdampak positif bagi perusahaan karena dapat meningkatkan semangat individu dalam bekerja. Sebaliknya menurut Robbins (2003:135) menyatakan kepuasan kerja dihubungkan negatif dengan keinginan untuk keluarnya karyawan (*turnover intention*) dari perusahaan. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang, semakin rendah keinginan atau niatnya untuk meninggalkan perusahaan.

**H<sub>1</sub>: Kepuasan kerja (*job Satisfaction*) berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*) pada PT Mitra Andalan Logistik Cabang Surabaya.**

### **Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*)**

Menurut Musthofa dan Lestari (2023) *perceived organizational support* merupakan keyakinan individu mengenai sejauh mana organisasi menghargai keberadaan dan kesejahteraannya. *Perceived organizational support* dapat dirasakan oleh para karyawan ketika organisasi meningkatkan keadilan, memberikan dukungan atasan kepada bawahan, memberikan penghargaan, dan memenuhi kebutuhan karyawan seperti kondisi kerja yang nyaman. Selain itu ketika karyawan percaya bahwa perusahaan secara konsisten memberikan dukungan yang diperlukan, akan memberikan dampak semangat pada karyawan dan apabila sebaliknya akan menimbulkan rasa ingin keluar dari perusahaan.

**H<sub>2</sub>: *Perceived organizational support* berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*) pada PT Mitra Andalan Logistik Cabang Surabaya.**

### **Pengaruh Lingkungan Kerja (*Work Environment*) Terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*)**

Lingkungan kerja (*work environment*) merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keinginan pindah kerja (*turnover intention*) pada organisasi. Menurut Kristin *et al.*, (2022) penting bagi manajemen untuk memperhatikan lingkungan kerja, meskipun lingkungan kerja tidak terlibat secara langsung dalam proses kegiatan namun sangat memengaruhi karyawan yang melaksanakan proses kegiatan tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif cenderung membuat karyawan merasa aman dan memungkinkan mereka bekerja secara optimal. Apabila karyawan menyukai lingkungan kerja mereka maka merasa betah tetapi sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak sesuai akan menurunkan kinerjanya.

**H<sub>3</sub>: Lingkungan kerja (*work environment*) berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*) pada PT Mitra Andalan Logistik Cabang Surabaya.**

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Menurut Sugiyono (2019:13) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang belandaskan pada filsafat positivisme, digunakan meneliti populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrumen penelitian untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Sedangkan analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk mendeksripsikan atau menggambarkan suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2019:254).

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dipunyai oleh populasi tersebut. Menurut Sugiyono (2019:143) teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil atau kurang dari 30 orang. Sehingga

sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mitra Andalan Logistik Cabang Surabaya sejumlah 30 orang karyawan.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survey dengan menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2019:57) metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu dengan mengedarkan kuesioner atau wawancara terstruktur. Sedangkan kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2019:199).

Menurut Sugiyono (2019:146) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, presepsi, dan pendapat seseorang atau kelompok orang mengenai fenomena sosial. Pada penelitian ini ada beberapa kriteria penilaian yang digunakan dalam skala likert sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Penilaian skala likert**

No.	Alternatif	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	4
2	Setuju	S	3
3	Tidak Setuju	TS	2
4	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2024

### Teknik Analisis Data

#### Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018:53) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Dasar perhitungan yang digunakan yaitu: (1) Apabila  $r$  hitung  $\geq r$  tabel, maka instrumen kuesioner tersebut valid. (2) Apabila  $r$  hitung  $< r$  tabel, maka item kuesioner tersebut dikatakan tidak valid.

#### Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan secara global pada item-item yang dimaksud, sebagai berikut: (a) Jika nilai *cronbach alpha* adalah  $\geq 0,60$  maka dapat dikatakan reliabel. (b) Jika nilai *cronbach alpha* adalah  $< 0,60$  maka dapat dikatakan tidak reliabel.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2018:95) analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antar dua variabel atau lebih dan menunjukkan arah hubungan antara variabel variabel bebas dan variabel terikat. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah

$$TI = \alpha + b1JS + b2POS + b3WE + e$$

Keterangan :

TI : *Turnover Intention*

A : Konstanta

b1JS : Koefisien regresi linier variabel *job satisfaction*

b2POS : Koefisien regresi linier variabel *perceived organizational support*

b3WE : Koefisien regresi linier variabel *work environment*

e : *Standart error*

#### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam hal ini untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, dilakukan menggunakan uji normalitas dengan menjalankan uji *kolmogorov-smirnov* sebagai berikut: (a) Jika nilai  $\text{sig} < 0,05$  berarti data tersebut dapat dikatakan tidak normal. (b) Jika nilai  $\text{sig} \geq 0,05$  berarti data tersebut dapat dikatakan normal.

### Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:108) uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji ini dilakukan apabila variabel independen lebih dari satu. Metode yang digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas adalah pengujian VIF (*variance inflation factor*) dan nilai *tolerance* (a) Jika nilai *tolerance*  $> 0,10$  atau nilai VIF  $< 10$ , maka tidak terjadi masalah multikolinearitas. (b) Jika nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau nilai VIF  $> 10$ , maka terjadi masalah multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:108) uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui terjadinya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Peneliti menggunakan grafik *scatterplot* untuk mendeteksi ada tidaknya masalah heteroskedastisitas. (a) Jika nilai  $\text{sig}$  lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Digambarkan pada penyebaran yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengidentifikasi terjadi adanya heteroskedastisitas. (b) Jika nilai  $\text{sig}$  lebih besar dari 0,05 maka data tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, digambarkan tidak adanya pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu y.

### Uji kelayakan Model

#### Uji F

Menurut Ghozali (2018:98) uji F digunakan untuk menunjukkan bahwa variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh yang agregat yang sama dengan variabel dependen. Dengan menggunakan uji F membandingkan tingkat signifikansi ( $\alpha = 0,005$ ) dengan ketentuan: (a) Jika nilai  $\text{sig} < 0,05$  pada uji F maka dapat dikatakan bahwa model layak digunakan dalam penelitian. (b) Jika nilai  $\text{sig} > 0,05$  pada uji F maka dapat dikatakan bahwa model tidak layak digunakan dalam penelitian.

### Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Koefisien determinasi atau ( $R^2$ ) menurut Ghozali (2018:97) merupakan alat yang berguna untuk mengetahui dan melihat presentase variabel bebas dibandingkan dengan variabel terikat dimana nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai dengan 1. Tolak ukur layak tidaknya koefisien determinasi sebagai berikut: (a) Jika nilai ( $R^2$ ) mendekati 0, maka semakin kecil koefisien determinasi yang berarti pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dikatakan tidak berpengaruh. (b) Jika nilai ( $R^2$ ) mendekati 1, maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dikatakan adanya pengaruh.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis atau uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Menurut Ghozali (2018:152) jika taraf signifikansi yang digunakan adalah 5%, yaitu probabilitas  $H_a > 0,05$  maka dinyatakan tidak signifikan, dan jika probabilitas  $H_a < 0,05$  maka pernyataan tersebut signifikan. Aturan dalam menerima atau menolak sebagai berikut: (a) Jika nilai  $\text{sig}$  pada uji t  $\leq 0,05$  maka *job satisfaction* (JS), *perceived organizational support* (POS) dan *work*

*environment* (WE) berpengaruh terhadap *turnover intention* (TI). (b) Jika nilai sig pada uji t > 0,05 maka 05 maka *job satisfaction* (JS), *perceived organizational support* (POS) dan *work environment* (WE) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (TI).

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Hasil pengujian validitas tersebut dicatat dan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26.0, dan dapat disajikan dalam bentuk tabel 2 yaitu berikut :

Tabel 2

Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Job Satisfaction</i>	JS.1	0,721	0,349	Valid
	JS.2	0,902	0,349	Valid
	JS.3	0,898	0,349	Valid
	JS.4	0,858	0,349	Valid
	JS.5	0,732	0,349	Valid
<i>Perceived Organizational Support</i>	POS.1	0,640	0,349	Valid
	POS.2	0,685	0,349	Valid
	POS.3	0,864	0,349	Valid
	POS.4	0,823	0,349	Valid
	POS.5	0,790	0,349	Valid
	POS.6	0,600	0,349	Valid
	POS.7	0,548	0,349	Valid
	POS.8	0,522	0,349	Valid
<i>Work Environment</i>	WE.1	0,637	0,349	Valid
	WE.2	0,657	0,349	Valid
	WE.3	0,622	0,349	Valid
	WE.4	0,717	0,349	Valid
	WE.5	0,750	0,349	Valid
	WE.6	0,764	0,349	Valid
	WE.7	0,712	0,349	Valid
<i>Turnover Intention</i>	TI.1	0,731	0,349	Valid
	TI.2	0,753	0,349	Valid
	TI.3	0,786	0,349	Valid

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2024

Berdasarkan informasi dari tabel 2 dapat diamati bahwa semua pertanyaan pada setiap indikator dari seluruh variabel telah dianggap valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini. Validitas ini ditegaskan oleh nilai r hitung yang secara konsisten lebih besar dibandingkan dengan r tabel untuk setiap pernyataan.

#### Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas untuk variabel kepuasan kerja (*job satisfaction*), *perceived organizational support* dan lingkungan kerja (*work environment*) dan keinginan pindah kerja (*turnover intention*) dapat ditemukan dalam tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Job Satisfaction</i>	0,873	Reliabel
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,831	Reliabel
<i>Work Environment</i>	0,822	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,627	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2024

Berdasarkan pada tabel 3 dapat dijelaskan bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach's alpha* setiap variabel penelitian yang melebihi 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan instrumen penelitian ini dianggap reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.



### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Berikut adalah hasil analisis regresi linear berganda pada penelitian ini yaitu berikut:

**Tabel 4**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.876	1.319		2.181	.038
Job Satisfaction	-.136	.045	-.243	-3.026	.006
Perceived Organizational Support	-.114	.030	-.309	-3.807	.001
Work Environment	.434	.038	.914	11.545	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2024

Berdasarkan pada tabel 4 pada hasil analisis regresi linier berganda didapatkan bahwa diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

$$TI = 2,876 - 0,136JS - 0,114POS + 0,434WE + e$$

Dari analisis regresi linear berganda dapat diinterpretasikan yaitu sebagai berikut : (a) Konstanta memiliki nilai sebesar 2,876, yang dapat diartikan bahwa jika variabel kepuasan kerja (*job satisfaction*), *perceived organizational support* dan lingkungan kerja (*work environment*) bernilai tetap, maka keinginan pindah kerja (*turnover intention*) bernilai 2,876. (b) Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah -0,136, menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan keinginan pindah kerja (*turnover intention*). (c) Koefisien regresi variabel *perceived organizational support* adalah -0,114, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *perceived organizational support* dan keinginan pindah kerja (*turnover intention*). (d) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (*work environment*) adalah 0,434, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang terjadi antara lingkungan kerja (*work environment*) dan keinginan pindah kerja (*turnover intention*).

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan dengan pengujian *kolmogorov-smirnov*. Berikut hasil uji normalitas:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.49712115
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.081
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 5 dihasilkan nilai *asympt sig (2-tailed)* yaitu sebesar 0,200. Evaluasi terhadap kriteria apabila nilai *asympt sig* > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian menunjukkan data yang berdistribusi normal dan dianggap sesuai untuk dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengevaluasi apakah terdapat adanya korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas yaitu sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

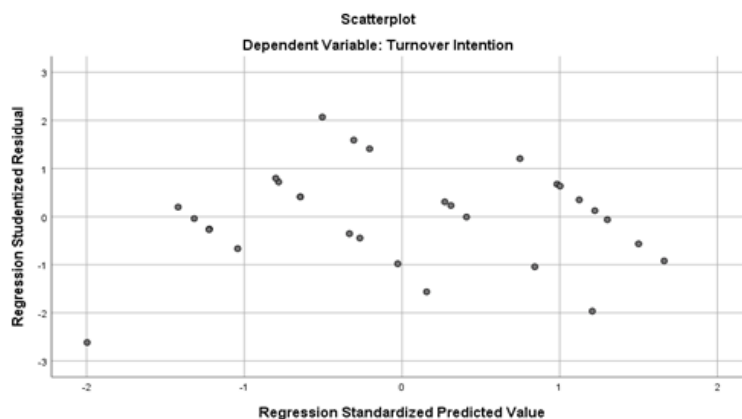
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
<i>Job Satisfaction</i>	.938	1.066	Bebas Multikolinieritas
<i>Perceived Organizational Support</i>	.923	1.084	Bebas Multikolinieritas
<i>Work Environment</i>	.968	1.033	Bebas Multikolinieritas

a. Dependent Variable: Turnover Intention  
 Sumber : Data Primer, diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 6 dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menunjukkan nilai *tolerance* ≥ 0,1 dan nilai *VIF* < 10 untuk semua variabel bebas. Maka tidak terdapat korelasi antar variabel, sehingga penelitian ini dapat dinyatakan bebas dari masalah multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas:



Sumber : Data Primer, diolah tahun 2024

Gambar 2

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot

Dari analisis *scatterplot* yang terlihat di atas, dapat disimpulkan bahwa titik-titik tersebar secara acak dan merata di sekitar angka 0 (nol) baik di atas maupun di bawah sumbu Y. Dengan kondisi ini, dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F

Uji F dilakukan untuk menentukan apakah variabel layak digunakan dalam penelitian. Hasil uji F pada tabel 7 berikut:

Tabel 7

Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38.300	3	12.767	46.316	.000 <sup>b</sup>
	Residual	7.167	26	.276		
	Total	45.467	29			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Work Environment, Job Satisfaction, Perceived Organizational Support

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2024

Berdasarkan informasi pada tabel 7 dapat disimpulkan bahwa model ini layak untuk dilanjutkan dalam penelitian karena memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi yang umum digunakan, yaitu 0,05.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah alat pengukuran yang membantu menilai sejauh mana kepuasan kerja (*job satisfaction*), *perceived organizational support*, dan lingkungan kerja (*work environment*) mampu menjelaskan perubahan dalam variabel keinginan pindah kerja (*turnover intention*). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 8 berikut:

Tabel 8  
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 <sup>a</sup>	.842	.824	.525

a. Predictors: (Constant), Work Environment, Job Satisfaction, Perceived Organizational Support

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2024

Berdasarkan informasi pada tabel 8 di atas, dapat diamati bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,842, atau setara dengan 84,2%. Hasil ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*), *perceived organizational support*, dan lingkungan kerja (*work environment*) mampu menjelaskan sekitar 84,2% variasi yang terjadi pada keinginan pindah kerja (*turnover intention*). Sementara itu, sekitar 15,8% (100% - 84,2% = 15,8%) dari variasi tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana pengaruh masing-masing variabel, yaitu kepuasan kerja (*job satisfaction*), *perceived organizational support*, dan lingkungan kerja (*work environment*) secara individu, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel keinginan pindah kerja (*turnover intention*). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 9 yaitu berikut:

Tabel 9  
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.876	1.319		2.181	.038
	Job Satisfaction	-.136	.045	-.243	-3.026	.006
	Perceived Organizational Support	-.114	.030	-.309	-3.807	.001
	Work Environment	.434	.038	.914	11.545	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil penelitian uji t yang tercantum pada tabel 9 memberikan pengertian sebagai berikut: (a) kepuasan kerja (*job satisfaction*) memiliki nilai signifikansi  $0,006 \leq 0,05$ .

Sehingga menunjukkan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) berpengaruh negatif dan signifikan keinginan pindah kerja (*turnover intention*). **(b)** *perceived organizational support* memiliki nilai signifikansi  $0,001 \leq 0,05$ . Sehingga menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*). **(c)** lingkungan kerja (*work environment*) memiliki nilai signifikansi  $0,000 \leq 0,05$ . Sehingga menunjukkan bahwa lingkungan kerja (*work environment*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*).

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*)**

Pada penelitian ini, hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (*job satisfaction*) memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*) di PT Mitra Andalan Logistik Cabang Surabaya. Artinya, semakin baik atau meningkat kepuasan kerja (*job satisfaction*) maka keinginan pindah kerja (*turnover intention*) akan semakin menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Meriandayani dan Subudi (2019) berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*). Dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*) berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja (*turnover Intention*). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang tinggi atau rendah mempengaruhi keinginan karyawan untuk tetap atau meninggalkan pekerjaan. Karyawan yang puas cenderung memiliki keinginan pindah kerja (*turnover Intention*) yang rendah, sementara ketidakpuasan dapat meningkatkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

### **Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*)**

Pada penelitian ini, hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel *perceived organizational support* memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap keinginan pindah kerja (*turnover Intention*) di PT Mitra Andalan Logistik Cabang Surabaya. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat dukungan yang dirasakan oleh individu terhadap organisasi, semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan atau memiliki niat untuk pindah dari organisasi tersebut. POS menjadi faktor penting dalam memotivasi karyawan untuk tetap setia dan berkomitmen terhadap PT Mitra Andalan Logistik Cabang Surabaya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan Kusuma dan Mujiati (2017) menyajikan temuan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan ketika karyawan merasa bahwa organisasi memberikan dukungan yang memadai, seperti peluang pengembangan karir, pengakuan atas kontribusi, dan menciptakan lingkungan kerja kondusif, mereka cenderung memiliki keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan pekerjaan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja (*Work Environment*) terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*)**

Pada penelitian ini, hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (*work environment*) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*) di PT Mitra Andalan Logistik Cabang Surabaya. Artinya, semakin tinggi tingkat lingkungan kerja (*work environment*), semakin besar pula kecenderungan untuk memiliki niat untuk keinginan pindah kerja (*turnover intention*). Dari tanggapan responden menunjukkan bahwa nilai rata-rata responden yang tertinggi yaitu hal ini dapat dijelaskan dengan melihat nilai indikator "kerjasama antar karyawan". Keharmonisan dan kerjasama yang baik antar karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung

kinerja. Namun, perlu diperhatikan bahwa nilai rata-rata terendah pada indikator "bangunan tempat kerja" sebesar 2,90. Hal ini dapat memicu ketidakpuasan yang berkontribusi pada keinginan pindah kerja (*turnover intention*). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Mangumbahang *et al.*, (2023) yang memaparkan bahwa lingkungan kerja (*work environment*) berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*).

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Dari analisis dan pembahasan hasil penelitian mengenai "Pengaruh *Job Satisfaction*, *Perceived Organizational Support*, dan *Work Environment* terhadap *Turnover Intention* PT Mitra Andalan Logistik Cabang Surabaya" penulis menyimpulkan sebagai berikut: (1) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* PT Mitra Andalan Logistik Cabang Surabaya. Semakin meningkatnya kepuasan kerja (*job satisfaction*) akan berdampak pada menurunnya keinginan pindah kerja (*turnover intention*). (2) *Perceived organizational support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*). PT Mitra Andalan Logistik Cabang Surabaya. Semakin meningkatnya *Perceived Organizational Support* akan berdampak pada menurunnya keinginan pindah kerja (*turnover intention*). (3) Lingkungan kerja (*work environment*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*). PT Mitra Andalan Logistik Cabang Surabaya. Semakin meningkatnya lingkungan kerja (*work environment*) akan berdampak pada meningkatnya keinginan pindah kerja (*turnover intention*).

### **Keterbatasan Penelitian**

Beberapa keterbatasan yang telah diidentifikasi oleh peneliti perlu diperhatikan sebagai pertimbangan untuk penelitian selanjutnya, antara lain: (1) Dalam penelitian ini menggunakan metode survei dengan kuesioner yang memiliki potensi untuk menghasilkan hasil yang terpengaruh oleh persepsi subjektif dari responden. (2) Partisipasi responden dalam penelitian ini terbilang terbatas, melibatkan hanya 30 karyawan. (3) Keterbatasan waktu dalam pengumpulan data dapat berdampak pada kualitas tanggapan dari karyawan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian di PT Mitra Andalan Logistik Cabang Surabaya, peneliti menyampaikan beberapa saran sebagai berikut: (1) Perusahaan perlu fokus pada peningkatan kepuasan kerja (*job satisfaction*), khususnya dalam memperbaiki kepuasan kerja karyawan dengan evaluasi pada indikator kepuasan pekerjaan. Tindakan konkrit seperti pelatihan, pengembangan karir, dan peningkatan komunikasi internal diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja lebih memuaskan, potensial mengurangi keinginan pindah kerja (*turnover intention*). (2) Perusahaan perlu meningkatkan dukungan organisasi terhadap karyawan dengan fokus pada pemberian penghargaan atas kontribusi dan pengakuan terhadap usaha ekstra karyawan. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan mengurangi tingkat keinginan pindah kerja (*turnover intention*) melalui implementasi kebijakan penghargaan, pengakuan kinerja, dan komunikasi yang lebih efektif dari organisasi kepada karyawan. (3) Perusahaan disarankan untuk memperbaiki kondisi fisik tempat kerja, terutama fasilitas bangunan, agar menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik bagi karyawan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kenyamanan dan kepuasan karyawan serta mengurangi keinginan mereka untuk pindah kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Akbar, M. F., R.T. Yusnita., dan S.P. Lestari. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turn Over Intentions Karyawan PT. Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya (Survei Pada Karyawan PT. Primajasa). *Jurnal Rimba: Riset Ilmu*

- Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 20–44.
- Astamarini, R. O. 2019. Analisis Pengaruh Job Embeddedness Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt Purnama Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(2), Hal 430-436.
- Chandra, K. W., T. Tjiang., dan R. Setiawan. 2016. Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Wahana Wirawan. *Agora*, 4(2), 203–208.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Haholongan, R. 2018. Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(1), 61–67.
- Handoko, H. 2010. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia* (Edisi kedua). UGM Yogyakarta.
- Hanif, A., A. Fikri., dan Siswanto. 2023. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Dan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Rumah Sakit Manyar Medical Centre. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1), 790–798.
- Harahap, D. S., dan H. Khair. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Hidayati, H., dan M.K. Rizalti. 2021. Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau. *Jurnal Pundi*, 5(2), 195–206.
- Hidayati, N., & Trisnawati, D. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan Bag. Marketing PT. Wahana Sahabat Utama. *Eksis: Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1).
- Indahingwati, A., Nugroho, N. E., dan SE, M. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Scopindo Media Pustaka. Surabaya.
- Jannah, K. P. N., & Nugroho, N. E. (2022). Upaya Penurunan Turnover Intention Dipengaruhi Oleh Tuntutan Kerja, Iklim Organisasi, Dan Hubungan Interpersonal Pada PT Bfi Finance, Tbk Area Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(7).
- Kristin, D., E. Marlina., dan N.F. Lawita. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 97–107.
- Kusuma, K. I. P., dan N.W. Mujiati. 2017. Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Hotel Alila Ubud. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(10), 5748–5774.
- Lestari, N. N. Y., dan N.W. Mujiati. 2018. Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 3412–3441.
- Mangumbahang, C. A. A., R. Tarore., dan I. Palandeng. 2023. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Pelangi Sulut. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 1510–1519.
- Marzuqi, N. A. 2021. Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1393–1405.
- Musthofa, N. 2023. Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pekerja Bagunan PT . Sumberarta Mitra Jaya Kabupaten Tangerang. *Journal Of Social Science Research*, 3, 9293–9307.
- Melky, Y. 2015. Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) Karyawan PT Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(1), 98–111.

- Meriandayani, N. W., dan M. Subudi. 2019. Pengaruh Komitmen Organisasional, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Koperasi Pasar Srinadi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(11).
- Putra, I. P. R. A., dan I.G.A.M. Dewi. 2019. Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Ahimsa Beach Villa Jimbaran. *E-Jurnal Manajemen*, 8(8), 5139-5163.
- Rahmat, H. B., dan A.I. Ibrahim. 2019. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pizza Hut Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 5(3), 311-319.
- Rezkiani, V., dan A. Setiorini. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ud. Trubus Kota Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 11(2), 860-870.
- Riani, T. L. N., dan M.S. Putra. 2017. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Manajemen*, 6(11), 5970-5998.
- Robbins, S. P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Gramedia. Jakarta.
- Robbins, S. P. dan T.A. Judge. 2009. *Organizational Behavior*. 13. ThreeEdition, Pearson International Edition, Prentice -Hall.USA.
- Robbins, S.P dan T.A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta.
- Sari, D. P., S.R. Mulyani., dan D.S.E. Jaya. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Suka Fajar Solok. *Jurnal Ekobistek*, 8(1), 117-123.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Suhakim, A. I., dan Y. Badrianto. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 137-146.
- Utomo, E. P. 2019. Pengaruh Perceived Organizational Support, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intention To Quit Pada Generasi Y (Millennials). *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 2(1), 16-33.
- Wijaya, C. D. S., dan M. Suhardiyah. 2021. Pengaruh Beban Kerja, Employee Engagement, Dan Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Pt. Central Sahabat Baru. *Journal of Sustainability Business Research*, 2(1), 150-157.
- Wayne, S. J., L.M. Shore., dan R.C. Liden. 1997. Perceived organizational support and leader member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111.
- Yuda, I. B. D. P., dan I.K. Ardana. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(10).