



PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER PEGAWAI PADA PT HADJI KALLA TOYOTA CABANG COKROAMINOTO KOTA MAKASSAR

Sitti Salmawati¹, Agung Widhi Kurniawan², Ilham Wardana³^{1,2,3} Universitas Negeri Makassar, Indonesia*Correspondent Author: sittisalmawati0905@gmail.com

Info Artikel

Diterima:
25 Juli 2022Disetujui:
28 Juli 2022Dipublikasikan:
31 Juli 2022Keywords:
Kepuasan kerja,
Turnover intention© 2022 Education
and Talent
Development Center
of Indonesia
Under the license
CC-BY-SA

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja terhadap Turnover intention PT Hadji Kalla Cabang Cokrominoto Kecamatan Wajo Kota Makassar. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Hadji Kalla Cabang Cokrominoto sejumlah 45 orang. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif dimana pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif untuk mengetahui hasil tanggapan responden pada variabel kepuasan kinerja dan turnover intention serta analisis kuantitatif untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar -8.619 dimana $8,619 > t$ tabel (2.01537) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Variabel kepuasan kerja mempengaruhi variabel turnover intention sebesar $63,3\%$ yang dibuktikan dengan hasil uji koefisien determinasi yang memperoleh nilai r square sebesar $0,633$.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction on turnover intention of employee who work in PT Hadji Kalla Cokrominoto. The subjects in this study were 45 employees working at PT Hadji Kalla Cokrominoto Branch. This research is included in quantitative research where data collection is carried out using a questionnaire. The analytical method used is descriptive quantitative analysis to determine the results of respondents' responses to the variables of performance satisfaction and turnover intention and quantitative analysis to test research hypotheses using SPSS software. The results showed that the job satisfaction variable had a negative and significant effect on turnover intention. This is evidenced by the t -count value of -8.619 where $8.619 > t$ table (2.01537) and the significance value of $0.000 < 0.05$. The job satisfaction variable affects the turnover intention variable by 63.3% as evidenced by the results of the coefficient of determination test that obtains an r -square value of 0.633 .

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu rancangan untuk mengatur bagaimana peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh tiap individu secara efektif dan efisien agar dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama organisasi. Sumber daya manusia adalah faktor yang utama karena menjadi penggerak roda organisasi dalam mencapai dan mewujudkan tujuan serta sasaran yang ditetapkan (Ardianto, 2021). Menurut Shabrina, (2018),kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pe kerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Karyawan akan menunjukkan komitmennya untuk tetap loyal pada perusahaan jika kepuasan kerja diperolehnya, sementara ketidakpuasan akan berpengaruh pada keluarnya pegawai, tingkat kehadiran yang rendah serta sikap negatif lainnya. Ketidakpuasan kerja sering diidentifikasi sebagai salah satu alasan penyebab *turnover*. Menurut Mobley

(Ardianto, 2021) kepuasan kerja mempengaruhi keinginan seseorang untuk keluar dari organisasi. Proses keluarnya seseorang dari suatu perusahaan dimulai dengan meningkatnya ketidakpuasan kerja dari karyawan. Menurut Zeffane (Tampubolon, 2020), *turnover* (pergantian) adalah kecenderungan atau niat instansi untuk memberhentikan pekerjanya. Dalam menjalankan sebuah proses produksi, perusahaan memerlukan sumber daya manusia guna menjalankan sumber daya lainnya. Kinerja merupakan suatu konsep yang disusun dari berbagai indikator yang sangat bervariasi sesuai dengan fokus dan konteks penggunaannya (Shabrina, 2018).

Dampak perilaku kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Beberapa hasil penelitian tentang dampak kepuasan kerja terhadap produktivitas, ketidakhadiran dan keluarnya pegawai dan dampak terhadap kesehatan berikut penjelasannya menurut Shabrina (2018), yakni: Dampak terhadap produktivitas. Pada mulanya orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan menaikkan kepuasan kerja. Ada beberapa teori kepuasan kerja menurut Mangkunegara, (Tampubolon, 2020) yaitu: Teori Keseimbangan (*equitytheory*), Teori perbedaan (*discrepancytheory*), Teori pemenuhan kebutuhan (*needfulfillmenttheory*), Teori pandangan kelompok (*socialreferencegrouptheory*), Teori dua faktor dari Herzberg.

Menurut Caplin (Ibrahim, 2021) intensi *turnover* adalah suatu maksud atau tujuan dimana usaha yang merujuk pada pencapaian suatu tujuan, serta ciri-ciri yang dapat membedakan dari proses- proses psikologis, serta mencangkup pada suatu referensi atau kaitannya dengan salah satu objek. Penjabaran yang dijelaskan Bluedorn dalam (Susilo, 2019) bahwa *intensi turnover* adalah dimana kecenderungan sikap atau tingkat seseorang memiliki kemungkinan dalam meninggalkan organisasi ataupun mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Brief dan Wiess (2002) mengungkapkan bahwa pandangan utama kepuasan kerja mengidentifikasi kepuasan kerja sebagai respon afektif individual di tempat kerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang bertujuan menguji hipotesa dari data-data yang telah dikumpulkan sesuai dengan teori dan konsep sebelumnya. Kesimpulan dari hasil penelitian ini disajikan dari hasil analisis data dengan rumus matematis. Tujuan dari penelitian eksperimen untuk menemukan pengaruh dari *treatment* terhadap *Turnover*. Verifikasi hasilnya diperoleh dengan membandingkan antara kelas eksperimen dengan indikator kepuasan kerja (*non experiment*). Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. Hadji Kalla Cabang Cokroaminoto yang beralamat Jl. Hos Cokroaminoto No.27, Pattunuang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90174. Telp 0823-4525-2776. Waktu penelitian yang dilakukan adalah selama bulan Maret sampai dengan bulan April 2022.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan data berupa angket yang dianalisis menggunakan analisis *statistic*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kerja terhadap *turnover* pegawai Pada PT Hadji Kalla Toyota Cabang Cokroaminoto Kota Makassar, Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah 44 karyawan sales PT Hadji Kalla Cabang Cokroaminoto Kota Makassar. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 45 orang karyawan PT Hadji Kalla Kota Makassar. Adapun Variabel dalam Penelitian ini yakni Variabel Independen dan Dependen. Teknik pengumpulan data yang digunakan penelitian adalah kuesioner/angket. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan judul penelitian yang diambil yaitu pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover* pegawai pada PT Hadji Kalla Cabang Cokroaminoto Kota Makassar. Masing-

masing variabel didefinisikan dan dibuat operasionalisasi variabelnya. Adapun Teknik pengumpulan data yang digunakan yakni observasi, Kusioner/Angket, dan Dokumentasi.

Hasil Penelitian

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Cokrominoto yang menjadi responden dalam penelitian terdiri dari laki-laki dan perempuan, berikut merupakan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 6. Karakteristik responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	29	64%
Perempuan	16	36%
Total	45	100%

Sumber: Data Pengolahan, 2022

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Cokrominoto yang menjadi responden dalam penelitian memiliki usia yang berbeda-beda, berikut adalah karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
21-25 Tahun	14	31%
26-30 Tahun	22	49%
31-35 Tahun	3	7%
36-40 Tahun	4	9%
>40 Tahun	2	4%
Total	45	100%

Sumber: Data Pengolahan, 2022

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Cokrominoto yang menjadi responden dalam penelitian memiliki lama bekerja yang berbeda-beda, berikut adalah karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Tabel 8. Karakteristik responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
< 2 Tahun	22	49%
2-3 Tahun	14	31%
>3 Tahun	9	20%
Total	45	100%

Sumber: Data Pengolahan, 2022

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Cokrominoto yang menjadi responden dalam penelitian memiliki Pendidikan terakhir yang berbeda karena sebagian perusahaan percaya bahwa pendidikan terakhir S1 lebih ambisius daripada pendidikan terakhir SMA, berikut adalah karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir

Tabel 9. Karakteristik responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
SMA/SMK	2	4%
D3	3	7%
S1	40	89%
Total	45	100%

Sumber: Data Pengolahan, 2022

a. Deskripsi Statistik Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja

Data hasil penelitian pada variabel kepuasan kerja terdiri dari lima indikator yaitu pekerjaan, gaji, promosi, supervisi, dan rekan kerja yang dibagi kedalam 16 item pernyataan. Berikut merupakan deskripsi statistik tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja.

Tabel 10. Deskripsi Statistik Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Skor				Total
		1 STS	2 TS	3 S	4 SS	
X.1	Saya puas bekerja diperusahaan pada bagian ini	2	0	5	38	169
X.2	Saya puas terhadap tanggung jawab yang diberikan	2	0	24	19	150
X.3	Saya puas terhadap pekerjaan sekarang yang membuat saya lebih kreatif	2	1	10	32	162
X.4	Saya puas mendapat kesempatan belajar	2	0	24	19	150
X.5	Gaji saya sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	2	0	9	34	165
X.6	Saya puas atas tunjangan yang diberikan	2	0	31	12	143
X.7	Saya puas atas sistem dan prosedur pembayaran gaji	2	0	10	33	164
X.8	Saya puas dengan adanya pemberian insentif	2	1	24	18	148
X.9	Saya puas dengan kebijakan promosi ditempat kerja saya yang sudah sesuai dengan keinginan saya	3	1	13	28	156
X.10	Saya puas dengan promosi yang diberikan sesuai dengan gaji yang diterima	2	0	24	19	150
X.11	Saya puas dengan adanya bantuan teknis yang diberikan atasan	2	1	13	29	159
X.12	Saya puas dengan adanya dukungan moril yang diberikan oleh atasan	2	1	23	19	149
X.13	Saya puas dengan sistem pengawasan yang diberikan oleh perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan	2	0	17	26	157
X.14	Saya puas bekerjasama dalam tim	2	0	23	20	151
X.15	Saya puas dengan lingkungan sosial dalam pekerjaan	2	0	13	30	161
X.16	Saya puas dalam bersaing secara sportif	2	0	25	18	149
Rata-Rata						155

Sumber: Data Diolah, 2022

Pembahasan

Berdasarkan data pada tabel 6 maka dapat dilihat bahwa responden responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 29 responden atau 64% sedangkan 16 responden atau 36% sisanya merupakan perempuan sehingga dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian didominasi oleh laki-laki. Hal ini dikarenakan PT. Hadji Kalla Cabang Cokrominoto merupakan perusahaan yang beroperasi pada bidang otomotif dan dealer mobil sehingga karyawan yang bekerja disana mayoritas adalah laki-laki.

Berdasarkan data pada tabel 7 maka dapat dilihat bahwa responden yang memiliki usia 21 hingga 25 tahun sebanyak 31%, responden yang memiliki usia 26-30 tahun sebanyak 49%, responden yang memiliki usia 31-35 tahun sebanyak 7%, yang memiliki usia 36- 40 tahun sebanyak 9%, serta yang memiliki usia lebih dari 40 tahun sebanyak 4%. Berdasarkan data dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan memiliki usia antara 21 hingga 30, hal ini dikarenakan pada usia tersebut merupakan usia produktif bekerja.

Berdasarkan tabel 8 maka dapat dilihat bahwa sebanyak 49% bekerja di PT. Hadji Kalla Cabang Cokrominoto selama kurang dari 2 tahun, 31% bekerja selama 2 sampai 3 tahun, dan 9 responden atau 20% sudah bekerja lebih dari 3 tahun. Berdasarkan data maka dapat dilihat bahwa kebanyakan karyawan yang bekerja di PT. Hadji Kalla Cabang Cokrominoto memiliki lama bekerja kurang dari 2 tahun hal ini dikarenakan perusahaan banyak menerima karyawan yang merupakan *fresh graduated* atau karyawan yang baru lulus perguruan tinggi.

Berdasarkan tabel 9 maka dapat dilihat bahwa sebanyak 4% memiliki Pendidikan terakhir SMK/SMA, 7% memiliki Pendidikan terakhir D3, dan 89% memiliki Pendidikan terakhir S1. Berdasarkan data maka dapat dilihat bahwa kebanyakan karyawan yang bekerja di PT. Hadji Kalla Cabang Cokrominoto memiliki Pendidikan terakhir S1 karena ketika perkretan pegawai kebanyakan yang diterima di PT. Hadji Kalla Cabang Cokrominoto yang memiliki pendidikan terakhir sarjana dan tidak banyak menerima Pendidikan terakhir SMA atau D3.

Pernyataan yang memperoleh skor paling rendah adalah item pernyataan X.6 "Saya puas atas tunjangan yang diberikan" yang memperoleh skor sebesar 143 meskipun begitu termasuk ke dalam kategori tinggi. Hal ini menandakan bahwa sebagian besar karyawan sudah puas dengan tunjangan yang diberikan namun terdapat 2 responden yang tidak puas dengan tunjangan yang diberikan. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti karyawan menganggap tunjangan yang diberikan kurang besar sehingga kurang puas dengan tunjangan tersebut.

Pada indikator pekerjaan yang terdapat pada pernyataan 1 hingga 4 memperoleh skor sangat tinggi karena memiliki skor diantara rentang 148-180 dimana pada item pernyataan pertama "Saya puas bekerja di perusahaan pada bagian ini" memperoleh skor sebesar 169, pada item pernyataan kedua "Saya puas terhadap tanggung jawab yang diberikan" memperoleh skor sebesar 150, pada pernyataan ketiga "Saya puas terhadap pekerjaan sekarang yang membuat saya lebih kreatif" memperoleh skor sebesar 162, dan pada pernyataan keempat "Saya puas mendapat kesempatan belajar" memperoleh skor sebesar 150. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden yang bekerja di PT. Hadji Kalla Cabang Cokrominoto puas dengan pekerjaannya. Terdapat dua responden yang tidak setuju dengan pernyataan X.1, X.2, dan X.4 dan yang tidak puas dengan pernyataan X.3 ada tiga responden. Hal ini menandakan bahwa terdapat beberapa karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini dapat disebabkan mereka memilih pekerjaan yang tidak diminatinya sehingga kurang puas dengan pekerjaan yang dimiliki saat ini. Pada indikator gaji terdapat pada item pernyataan nomor lima hingga delapan. Pada pernyataan kelima

"Gaji saya sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan" memperoleh skor sebesar 165 yang termasuk kedalam kategori sangat tinggi, pernyataan keenam "Saya puas atas tunjangan yang diberikan" memperoleh skor sebesar 143 yang termasuk ke dalam kategori tinggi, pernyataan ketujuh "Saya puas atas sistem dan prosedur pembayaran gaji" memperoleh skor sebesar 164 yang termasuk ke dalam kategori sangat tinggi, serta pernyataan ke delapan "Saya puas dengan adanya pemberian insentif" memperoleh skor 148 sehingga termasuk ke dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden yang bekerja di PT. Hadji Kalla Cabang Cokrominoto puas dengan gaji yang diberikan padanya. Terdapat dua responden yang tidak setuju pada pernyataan X.5, X.6, dan X.7 serta terdapat tiga responden yang tidak setuju dengan pernyataan X.9. Hal ini menandakan terdapat yang kurang puas dengan gaji yang mereka terima saat ini. Hal tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti gaji yang kurang mencukupi kebutuhan, gaji tidak sesuai dengan beban kerja, atau faktor lainnya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Hadji Kalla Makassar dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang dibuktikan dengan penilaian deskripsi statistic yang menunjukkan bahwa rata-rata karyawan PT. Hadji Kalla Makassar memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan pada variable *turnover intention* memiliki rata-rata penilaian yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja akan semakin rendah *turnover intention* atau keinginan untuk keluar dari perusahaan. Begitu pula sebaliknya, bahwa semakin rendah kepuasan kerja akan semakin tinggi *turnover intention* atau keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Cokrominoto yang menjadi responden dalam penelitian puas dengan pekerjaan mereka sehingga mereka memiliki keinginan yang rendah untuk keluar dari perusahaan yang dibuktikan dengan hasil analisis statistik hasil tanggapan responden.

Daftar Pustaka

- Ardianto, R., & Bukhori, M. (2021). Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres kerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(01), 89–98. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i01.71>
- Basuki, Agus Tri. 2015. *Analisis Statistik Dengan SPSS*. Penerbit Danisa Media. Yogyakarta
- Dhyan Parashakti, R., & Apriani, F. (2020). *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK) Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Daya Eka Samudera Jakarta*. 1(1), 53–70. <http://jurnal.undira.ac.id/index.php/jpmk/>
- Faradiba. 2020. *Modul Penggunaan Aplikasi SPSS Untuk Analisis Statistika*. Penerbit Universitas Kristen Indonesia. Jakarta
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hair, Jr., Joseph F., et. al. (2011). *Multivariate Data Analysis Fifth Edition*. Penerbit PrenticeHall, Inc. New Jersey

- Hastjarjo, T. D. (2019). Rancangan Eksperimen-Kuasi. *Buletin Psikologi*, 27(2), 187. <https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.38619>
- <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.99> Soeratno, & Arsyad, L. (1999). *Metode Penelitian*. 105.
- Ibrahim, R. N., & Suhariadi, F. (2021). Pengaruh Kepuasan dan Stres kerja terhadap *Turnover intention* pada Pengurangan Gaji Karyawan Saat Pandemi. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1388. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.28619>
- Janie, D. N. A. 2012. *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan Spss*. Penerbit Semarang University Press. Semarang
- Jaedun, A. (2011). Oleh : Amat Jaedun. *Metodologi Penelitian Eksperimen*, 012. Karomah. (2020). the Effect of Job Satisfaction and Job Insecurity on *Turnover intention* in Sekolah X Contract Staffs. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(1), 38–47.
- Keahlian, B., Industri, M., Bisnis, F., & Manajemen, D. A. N. (2018). *Tesis - pm147501*.
- Mawadati, D., Rokhyadi, A., & Saputra, P. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan. *Forum Ekonomi*, 22(1), 18–26. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI>
- Ningtyas, M. (20014). Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 32–41.
- Ode, M. E. T., Ian, P., Ri, R. T., Put, K., Dewinta, R. I., Odologi, M. E. T., & Ian, P. (2017). *Penelitian Eksperimen.ppt[Compatibility Mode]*.
- Prasetyo, A. R., Kaloeti, D. phil. D. V. S., Rahmandani, A., Salma, & Ariati, J. (1967). Buku Ajar Metodologi Penelitian Eksperimen. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Purwanto. 2018. *Teknik Penyusunan Uji Validitas Dan Reliabilitas Ekonomi Syariah*. Staia Press. Magelang
- Rukminingsih, Adnan, G., & Latief, M. A. (2020). Metode Penelitian Pendidikan. Penelitian Kuantitatif, Penelitian Kualitatif, Penelitian Tindakan Kelas. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Saeka, I., & Suana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pt. Indonusa Algaemas Prima Bali. *None*, 5(6), 242068.
- Setyanto, A. E. (2013). Memperkenalkan Kembali Metode Eksperimen dalam Kajian Komunikasi. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 3(1), 37–48. <https://doi.org/10.24002/jik.v3i1.239>
- Shabrina, D. N., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pada Pt. Tri Manunggal Karya. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 252–262.
- Sudita, I. N. (2015). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover intention* (Studi Kasus Pada Bidan Praktek Swasta Di Kabupaten Sleman). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 6(1), 89–99.
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap *Turnover intention* Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3700. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p15>
- Syahfutra, W., Ramadhan, S., & Akhyar, Y. (2020). *Metodelogi Penelitian Pendidikan*. 1–74.
- Syahronica, G. (2015). Pengaruh kepuasan Kerjadan stres Kerjaterhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk).

Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh Kepuasan kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan Pt. Bum Divisi Pmks. *Business Management Journal*, 16(2), 65. <https://doi.org/10.30813/bmj.v16i2.2359>