

## PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PT BINTANG BALI INDAH DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Ni Made Putri Widyawati<sup>1</sup>, I Gusti Ayu Imbayani<sup>2</sup>, I Made Surya Prayoga<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : [widyawatiputri34@gmail.com](mailto:widyawatiputri34@gmail.com)<sup>1</sup>, [imbayani@unmas.ac.id](mailto:imbayani@unmas.ac.id)<sup>2</sup>, [prayogamade@unmas.ac.id](mailto:prayogamade@unmas.ac.id)<sup>3</sup>

### Abstrak

*Turnover intention* atau niat untuk keluar adalah hal yang sering dan selalu terjadi dalam perusahaan. Namun, apabila intensinya tinggi maka akan menjadi salah satu permasalahan serius dalam perkembangan suatu perusahaan. Dengan demikian, fungsi perusahaan selain merekrut sumber daya manusia yang tepat, juga mempertahankan *man power* di perusahaan. Pemberdayaan sumber daya manusia tersebut merupakan kunci keberhasilan manajemen kinerja yang mampu meningkatkan kepuasan sekaligus komitmen kerja sehingga dapat meminimalkan *turnover intention* (Wibowo, 2017). Riset dilaksanakan guna mengetahui pengaruh KSK terhadap *TOI* PT Bintang Bali Indah dengan KMO sebagai pemediasi. Sampel berjumlah 69 orang dari populasi sebanyak 226 karyawan dengan *proportionate stratified random sampling* yang merupakan bagian dari *probability sampling*. Riset menggunakan *path analysis* metode *Structural Equation Model-Partial Least Square*. Riset menghasilkan KMO tidak mampu menjadi pemediasi antara KSK dengan *TOI*. Hasil tersebut dikarenakan masing-masing dari KSK dan KMO berpengaruh tidak signifikan terhadap *TOI* walaupun KSK terhadap KMO memiliki pengaruh yang signifikan. Sehingga disarankan untuk riset selanjutnya mampu menggunakan variabel lain di luar KSK dan KMO dalam mempengaruhi *TOI*.

**Kata kunci:** kepuasan kerja (KSK), komitmen organisasi (KMO), *turnover intention* (*TOI*)

### PENDAHULUAN

Keberhasilan manajemen merupakan pemberdayaan tenaga kerja yang dapat menumbuhkan komitmen dan kepuasan karyawan (Wibowo, 2017). Peran perusahaan di samping merekrut tenaga kerja adalah menjaga tenaga kerja tersebut untuk bertahan di perusahaan. Ketika SDM menjadi kecewa di saat itulah bekerja tidak optimal serta berkeinginan untuk mencari pekerjaan atau perusahaan lain (*turnover intention*) (Suparyadi, 2015).

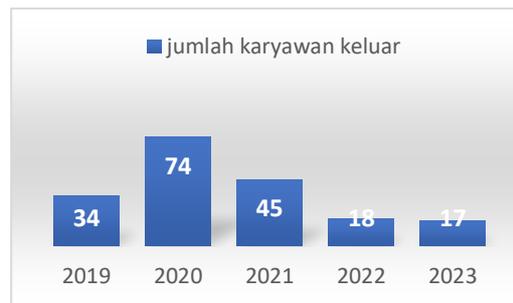
Ksama (2016) mengatakan *turnover intention* (*TOI*) adalah hal yang kerap kali terjadi dalam perusahaan terkait dengan niat keluarnya karyawan. Namun, apabila intensinya tinggi maka akan menjadi salah satu permasalahan serius dalam perkembangan suatu perusahaan.

Satu dari banyaknya variabel yang mampu memengaruhi *turnover intention* menurut Prasetyowati (2018) yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja (KSK) adalah suatu wujud rasa senang yang dirasakan karyawan atas kinerjanya dari pekerjaan yang telah dicapai, (Shabrina & Prasetio, 2018). Kepuasan kerja diyakini dapat menurunkan tingkat keinginan untuk meninggalkan perusahaan bagi karyawan, (Hatmoko, 2020)

Keadaan dimana seseorang karyawan merasa puas dan tetap bertahan pada pekerjaannya di suatu perusahaan, itu artinya karyawan tersebut memiliki komitmen yang besar atas perusahaan atau organisasi, (Dewi *et al.*, 2023) Komitmen organisasi merupakan faktor lain selain kepuasan kerja yang juga mempengaruhi *turnover intention* (Saeed *et al.* 2014). Priansa (2018) menyatakan komitmen organisasi sebagai loyalitas pegawai terhadap perusahaan dengan kontribusi yang tinggi mencapai tujuan.

Riset dilaksanakan di PT Bintang Bali Indah. Adapun fenomena pada PT Bintang Bali Indah yaitu perusahaan ini terdeteksi mengalami *turnover intention* yang cukup tinggi.

**Grafik Jumlah Karyawan yang Keluar pada PT Bintang Bali Indah  
Tahun 2019 - Juni 2023**



Berdasarkan pada data di atas, rata-rata jumlah karyawan yang keluar dari PT Bintang Bali Indah melebihi 10%. Dimana menurut Nasution (2017), *TOI* dengan tingkat persentase yang melebihi 10% per tahun tergolong tinggi berdasarkan sebagian besar standar sehingga *TOI* PT Bintang Bali Indah telah melewati batas standar tersebut.

Salah satu karyawan yang memutuskan keluar dari perusahaan tersebut mengaku tidak ada masalah dalam hal kompensasi, lingkungan kerja, maupun hubungan dalam organisasi tersebut, sehingga sesuai hasil pra observasi tersebut, maka komitmen organisasi (KMO) terbukti menjadi salah satu penyebab *turnover intention* pada PT Bintang Bali Indah.

Namun, mengenai faktor lain yaitu kepuasan kerja (KSK) yang sudah dibahas sebelumnya, terdapat perbedaan dari hasil riset terdahulu. Sugianto *et al.* (2022) berpendapat KSK memiliki pengaruh signifikan terhadap *TOI*. Berbeda dengan riset Putri & Rumangkit (2017) yang menyatakan hal sebaliknya, sehingga menimbulkan *research gap* yang melatar belakang penelitian ini

Jadi, riset di PT Bintang Bali Indah ini dirumuskan untuk mencari pengaruh KSK terhadap *TOI* dan KMO, pengaruh KMO terhadap *TOI*, sekaligus mampukah KMO menjadi pemediasi KSK terhadap *TOI*.

## LANDASAN TEORI

### 1) *Theory Of Planned Behavior (TPB)*

Teori perilaku direncanakan, *Theory Of Planned Behavior (TPB)*, dilahirkan Icek Ajzen tahun 1985. *TPB* adalah teori penyebab timbulnya intensi berperilaku. Psikologi menyatakan *TPB* sebagai teori mengenai hubungan antara keyakinan serta perilaku. Perilaku yang direncanakan merupakan bentuk dari *turnover intention (TOI)*. Lalu, komitmen organisasi (KMO) merupakan keyakinan dalam *TPB* dan kepuasan kerja (KSK) merujuk pada perilaku dalam teori tersebut. Sehingga dalam hal ini niat karyawan keluar dari perusahaan berhubungan dengan KSK dan KMO.

### 2) *Turnover Intention (TOI)*

Berdasarkan riset Fuhasari (2016) dan Antari (2019), *turnover intention (TOI)* adalah niat seorang karyawan meninggalkan pekerjaannya dalam organisasi.

Menurut Mobley, William H (2015) indikator *turnover intention* yaitu,

- Pikiran keluar. Individu berpikir keluar dari lingkungan pekerjaan.
- Pencarian alternatif pekerjaan. Individu berkeinginan bekerja pada perusahaan lain.
- Niat keluar. Individu berniat keluar setelah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

### 3) Kepuasan Kerja (KSK)

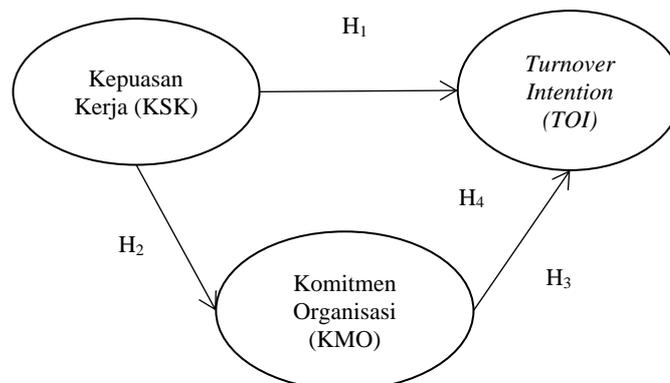
Abdurrahim *et al.* (2017) dan Putri & Rumangkit (2017) menyatakan kepuasan kerja (KSK) merupakan sikap emosional berupa perasaan positif negatif pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Lima indikator dari kepuasan kerja menurut Alshitri (2013) yaitu:

- a) *Pay*. Upah sesuai dengan hasil kerja dan dengan orang lain dalam satu jejang pada satu organisasi.
  - b) *Promotion*. Kesempatan maju di posisi berbeda dalam organisasi.
  - c) *Coworkers*. Interaksi sosial dengan rekan kerja.
  - d) *Control of Work*. Pekerjaan memberikan kesempatan belajar bertanggung jawab.
  - e) *Supervision*. Perhatian, bantuan, dan dorongan dari atasan.
- 4) **Komitmen Organisasi (KMO)**

Berdasarkan pendapat Fuhasari (2016) dan Heriyanti & Zayanti (2021), komitmen organisasi (KMO) merupakan loyalitas seorang tenaga kerja yang ingin tinggal memegang teguh keanggotaannya di dalam perusahaan. Indikator dari komitmen organisasi menurut Rejeki (2015) yaitu:

- a) Rasa Bangga pada Pekerjaan. Memberitahu orang lain bahwa sangat membanggakan melakukan pekerjaan tersebut.
- b) Loyal pada Perusahaan. Memiliki komitmen organisasional terhadap perusahaan.
- c) Kesesuaian Nilai Pribadi dan Perusahaan. Nilai pribadi individu sesuai dengan nilai pada perusahaan.
- d) Rasa Bangga terhadap Perusahaan. Membanggakan perusahaan tempatnya bekerja kepada orang lain.
- e) Pekerjaan yang Memberi Inspirasi. Karyawan merasa perusahaan memberikan inspirasi mengenai pekerjaan yang terbaik.

#### MODEL PENELITIAN DAN HIPOTESIS



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2023)

#### Hipotesis:

- 1) Pengaruh KSK Terhadap *TOI*  
KSK memiliki pengaruh negatif serta signifikan terhadap *TOI* berdasarkan riset Antari (2019) dan Hatmoko (2020).  
H<sub>1</sub> : KSK terhadap *TOI* PT Bintang Bali Indah berpengaruh negatif dan signifikan.
- 2) Pengaruh KSK Terhadap KMO  
Christover & Ie (2021) dan Dewi *et al.* (2023) menghasilkan KSK menuju KMO berpengaruh positif signifikan.  
H<sub>2</sub> : KSK berpengaruh positif signifikan terhadap KMO PT Bintang Bali Indah.
- 3) Pengaruh KMO Terhadap *TOI*  
Tampubolon & Sagala (2020) dan Fuhasari (2016) mengatakan bahwa KMO terhadap *TOI* berpengaruh negatif serta signifikan.  
H<sub>3</sub> : KMO terhadap *TOI* PT Bintang Bali Indah berpengaruh negatif signifikan.

4) Peran KMO sebagai Pemediasi KSK dengan *TOI*

Rismawan (2014), Putra & Wibawa (2015), dan Susilo & Satrya (2019) menemukan pengaruh tidak langsung dari KSK terhadap *TOI* dengan peran KMO sebagai pemediasi.

H<sub>4</sub> : KMO mampu memediasi KSK terhadap *TOI* PT Bintang Bali Indah.

## METODE

Riset mengambil tempat di PT Bintang Bali Indah yang berada di Jl. Raya Sempidi No.2, Sempidi, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung, Bali. Objek penelitian yaitu KSK, *TOI*, KMO PT Bintang Bali Indah. Populasi tenaga kerja di PT Bintang Bali Indah sebanyak 226 orang. Teknik *probability sampling*, *proportionate stratified random sampling* dengan rumus *Slovin* dipilih sebagai teknik pengambilan sampel dan menghasilkan sampel sebanyak 69 orang. Data yang diperoleh, dianalisis melalui tahapan sebagai berikut: uji instrumen, analisis deskriptif, analisis inferensial berupa *outer model* dan *inner model*, serta uji mediasi, dibantu *software* pengolah data *SPSS v25* dan *SmartPLS 4*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### UJI INSTRUMEN

Berdasarkan uji instrumen yang dilakukan, masing-masing instrumen variabel telah memenuhi persyaratan dan dinyatakan valid serta reliabel (handal).

### ANALISIS INFERENSIAL

1) *Outer Model*

a) *Convergent Validity*

Masing-masing *outer loading* indikator KMO, KSK, dan *TOI* > 0,50. Hal ini berarti indikator-indikator variabel laten adalah valid serta signifikan, (Ghozali & Latan, 2015).

b) *Discriminant Validity*

Faktor *loading* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan faktor *loading* terhadap konstruk lain menyebabkan indikator riset tergolong valid. Nilai *AVE* seluruh konstruk juga > 0,50 (Ghozali & Latan, 2015).

c) *Composite Reliability*

Nilai semua konstruk reliabel karena > 0,70 berdasarkan *composite reliability* dan *cronbach alpha*.

Jadi, kesimpulan perhitungan *outer model* di atas adalah seluruh indikator dari variabel dan model dalam riset ini adalah valid dan reliabel.

2) *Inner Model*

a) *R-square (R<sup>2</sup>)*

Nilai Uji *R-Square (R<sup>2</sup>)*

Variabel	<i>R-Square (R<sup>2</sup>)</i>
Komitmen Organisasi (M)	0,621
<i>Turnover Intention (Y)</i>	0,175

Tabel tersebut menyatakan bahwa nilai *R<sup>2</sup>* untuk KSK terhadap KMO adalah 0,621, artinya KSK mempengaruhi KMO sebesar 62,1% sedangkan sisanya sebesar 37,9% berasal dari faktor lain di luar model riset.

Nilai *R<sup>2</sup>* 0,175, yang artinya sebesar 17,5% KSK dan KMO bersama-sama mempengaruhi *TOI*, dan sisanya 82,5% adalah faktor lain di luar model riset.

b) *Q-square Predictive Relevance (Q<sup>2</sup>)*

Hasil perhitungan *Q<sup>2</sup>* sebesar 0,687 artinya 68,7% model mampu dijelaskan dengan hubungan antar variabel KSK, KMO dan *TOI*, sedangkan 31,3% adalah faktor lain di luar

model riset. Menurut Ghozali & Latan (2015), maka model ini tergolong model yang kuat.

c) *Goodness of Fit (GoF)*

Perhitungan *Goodness of Fit (GoF)* sebesar 0,493 menurut Ghozali & Latan (2015) tergolong ke model yang kuat.

**UJI HIPOTESIS DAN MEDIASI**

**Hubungan Langsung Antara Variabel KSK, KMO, dan TOI**

Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur	T Statistic	P Values	Keterangan
Komitmen (M) → <i>Turnover</i> (Y)	-0,201	1,057	0,145	Tidak Signifikan
Kepuasan (X) → Komitmen(M)	0,788	18,305	0,000	Signifikan
Kepuasan( X) → <i>Turnover</i> (Y)	-0,242	1,227	0,110	Tidak Signifikan

**Hubungan Tidak Langsung Antara Variabel KSK, KMO, dan TOI**

Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur	T Statistic	P Values	Keterangan
Kepuasan (X) → Komitmen (M) → <i>Turnover</i> (Y)	-0,158	1,017	0,155	Tidak Signifikan

**PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

1) Pengaruh KSK Terhadap TOI

Hasil uji hipotesis pada pengaruh KSK terhadap TOI menyatakan KSK berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap TOI PT Bintang Bali Indah. Artinya, KSK bukan faktor utama dan penting untuk mempengaruhi TOI PT Bintang Bali Indah. Dengan maksud lain, KSK para tenaga kerja PT Bintang Bali Indah masih dapat menurunkan TOI namun, dalam skala yang sangat kecil. Sebab berdasarkan hasil uji *R-square* ( $R^2$ ), KSK bersama KMO PT Bintang Bali Indah hanya mempengaruhi TOI sebesar 17,5%. Sehingga sisanya 82,5%, tingkat TOI dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil riset memiliki kesamaan dengan riset Putri & Rumangkit (2017), Harsono & Aprilianty (2022), Indrajaya *et al.* (2023), Ridho & Wajdi (2023), serta Hermawati (2023). Yang mana penelitian tersebut menghasilkan pengaruh yang tidak signifikan antara KSK terhadap TOI.

Berdasarkan hasil uji, maka hipotesis KSK terhadap TOI PT Bintang Bali Indah berpengaruh negatif dan signifikan, ditolak. KSK atau kepuasan kerja disini mencangkup gaji, promosi, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan belajar bertanggung jawab, dan perhatian dari atasan (Alshetri, 2013). Jadi, dalam hal ini PT Bintang Bali Indah sebaiknya menganalisis faktor lain di luar indikator-indikator kepuasan kerja di atas yang besar perannya dalam menentukan TOI atau *turnover intention*.

2) Pengaruh KSK Terhadap KMO

Pengujian hipotesis pada pengaruh KSK terhadap KMO menunjukkan KSK berpengaruh positif signifikan terhadap KMO PT Bintang Bali Indah. Artinya, di saat para tenaga kerja PT Bintang Bali Indah merasakan adanya kepuasan kerja (KSK) yang mencangkup gaji, promosi, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan belajar bertanggung jawab, dan perhatian dari atasan (Alshetri, 2013), maka dapat memberikan pengaruh signifikan pada komitmen organisasi (KMO). Karyawan akan lebih loyal pada perusahaan. Mereka akan lebih bangga pada pekerjaan dan perusahaan tempat mereka bekerja. Di saat merasa puas, karyawan PT Bintang Bali Indah juga semakin yakin bahwa pekerjaan yang mereka lakukan dapat memberi inspirasi pada mereka sehingga terjalin kesesuaian nilai pribadi dan perusahaan. Hal ini dibuktikan dari besarnya nilai *R-square* ( $R^2$ ) yang diberikan KSK terhadap KMO yaitu sebanyak 62,1%.

Berasas atas hasil riset tersebut, maka hipotesis KSK berpengaruh positif signifikan terhadap KMO PT Bintang Bali Indah, diterima. Jadi, dalam hal ini PT Bintang Bali Indah sebaiknya terus mempertahankan manajemen karyawan mereka guna mempertahankan dan

meningkatkan rasa komitmen organisasi karyawan. Mulai dari pemberian gaji dan promosi sesuai hasil kerja, tetap menekankan seluruh karyawan agar dapat menjalin hubungan harmonis antar sesama dalam ruang lingkup perusahaan, sampai pada bagaimana para atasan memberi perhatian pada seluruh karyawan dalam menjalankan tugas. Hasil riset sesuai dengan riset Hidayat (2018), Tanjung (2019), Ellys & Ie (2020), Heriyanti & Zayanti (2021), Christover & Ie (2021), serta Dewi *et al.* (2023).

### 3) Pengaruh KMO Terhadap *TOI*

Uji hipotesis pengaruh KMO terhadap *TOI* menunjukkan hasil bahwa KMO berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *TOI* PT Bintang Bali Indah. Artinya, komitmen organisasi bukan faktor yang penting dalam mempengaruhi *turnover intention* PT Bintang Bali Indah. Dengan kata lain, komitmen organisasi dari karyawan PT Bintang Bali Indah dapat menurunkan *turnover intention* dalam skala yang sangat kecil. Sebab berdasarkan hasil uji *R-square* ( $R^2$ ), komitmen organisasi bersama kepuasan kerja PT Bintang Bali Indah hanya mempengaruhi *turnover intention* sebesar 17,5%, sisanya sebanyak 82,5% dipengaruhi faktor lain. Dalam hal ini, riset yang dilakukan Ramadhani, *et al.* (2023), Indrajaya, *et al.* (2023), Hamdani & Muzahid (2023), Ridho & Wajdi (2023), serta Hamzal, *et al.* (2023) juga mendapatkan bahwa KMO terhadap *TOI* berpengaruh tidak signifikan.

Jadi, hipotesis KMO terhadap *TOI* PT Bintang Bali Indah berpengaruh negatif signifikan, ditolak. Dalam hal ini indikator komitmen organisasi yang disebutkan Rejeki (2015) seperti kelayakan, rasa bangga pada pekerjaan dan perusahaan, serta kesesuaian dengan perusahaan yang dirasakan karyawan PT Bintang Bali Indah tidak cukup besar pengaruhnya untuk menurunkan *turnover intention*. Sehingga PT Bintang Bali Indah sebaiknya menganalisis faktor besar yang lain di luar indikator-indikator komitmen organisasi di atas sebagai bentuk upaya menurunkan *turnover intention*.

### 4) Pengaruh KSK Terhadap *TOI* dengan KMO sebagai Variabel Mediasi

Pengujian hipotesis pengaruh KSK terhadap *TOI* dengan KMO sebagai pemediasi menghasilkan KSK berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *TOI* PT Bintang Bali Indah dengan KMO sebagai variabel mediasi. Artinya, KMO tidak mampu dijadikan mediasi antara KSK terhadap *TOI* PT Bintang Bali Indah. Hal ini didukung bukti oleh pengujian secara langsung KMO terhadap *TOI*, yang juga menunjukkan hasil tidak signifikan karena kecilnya nilai *R-square* ( $R^2$ ) KMO bersama KSK PT Bintang Bali Indah yang hanya sebesar 17,5% mempengaruhi *TOI*. Sehingga bisa dikatakan suatu hal yang wajar jika KMO tidak dapat memediasi KSK terhadap *TOI* PT Bintang Bali Indah.

Namun, dalam hal ini pengaruh langsung dari KSK terhadap *TOI* juga menghasilkan hasil yang tidak signifikan. Jadi, PT Bintang Bali Indah memang diharapkan menganalisis faktor lain di luar indikator-indikator KMO dan KSK yang dapat berpengaruh besar terhadap *TOI* mereka.

## PENUTUP

Kesimpulan riset yang telah dilakukan yaitu,

- 1) KSK terhadap *TOI* PT Bintang Bali Indah memiliki pengaruh negatif signifikan. Artinya, KSK bukan faktor utama dan penting untuk mempengaruhi *TOI* PT Bintang Bali Indah.
- 2) KSK memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap KMO PT Bintang Bali Indah. Hal tersebut berarti bahwa KSK penting pengaruhnya terhadap KMO. Jika KSK karyawan PT Bintang Bali Indah tinggi maka komitmennya terhadap organisasi juga akan tinggi.

- 3) KMO terhadap *TOI* PT Bintang Bali Indah berpengaruh negatif signifikan. Hal tersebut berarti komitmen organisasi bukan faktor yang penting dalam mempengaruhi *turnover intention* PT Bintang Bali Indah.
- 4) KSK memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap *TOI* PT Bintang Bali Indah dengan KMO sebagai variabel mediasi. Hal ini berarti KMO tidak dapat menjadi mediasi KSK terhadap *TOI* PT Bintang Bali Indah.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdurrahim, Anisah, H. U., & Dewi, M. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Studi pada PT Bank Perkreditan Rakyat Mitratama Arthabuana. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, *I*(2), 1-11.
- Alshetri, K. (2013). An Investigation of Factors Affecting Job Satisfaction among R&D Center Employees in Saudi Arabia. *Journal of Human Resources Management Research*, 1-10.
- Antari, N. L. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention (Studi pada Losari Hotel Sunset Bali). *Prospek : Jurnal Manajemen dan Bisnis*, *I*(1), 31-37.
- Christover, G., & Ie, M. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, *III*(4), 999-1008.
- Dewi, P. A., Mahayasa, I. A., & Gede, I. (2023). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, *V*(1), 58-72.
- Fuhasari, L. (2016). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta)*. Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hatmoko, A. D. (2020). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris pada PD. BPR BKK Kabupaten Magelang)*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang, Magelang.
- Heriyanti, S. S., & Zayanti, R. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, *IV*(1), 267-277.
- Jaya, & Widiastini, N. (2021). Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Prospek : Jurnal Manajemen dan Bisnis*, *III*(1), 81-86.
- Ksama, I. T., & Wibawa, I. A. (2016). Pengaruh Leader-Member Exchange, Role Stress dan Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, *V*(10), 6174-6200.
- Mobley, W. (2015). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Mokaya, S. O., Musau, J. L., Wagoki, J., & Karanja, K. (2013). Effects of Organizational Work Conditions on Employee Job Satisfaction in the Hotel. *International Journal of Arts and Commerce*, *II*(2), 79-90.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, *VII*(3), 407-428.
- Prasetyowati, E. A. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Salatiga, Salatiga.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

- Putra, M., & Wibawa, I. A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT AutoBagus Rent Car Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud, IV*(4), 1100-1118.
- Putri, A., & Rumangkit, S. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung. *Lembaga Penelitian, Pengembangan Pembelajaran & Pengabdian Kepada Masyarakat*, 229-244.
- Rejeki, A. T. (2015). *Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi (Studi Kasus pada Karyawan PT Purinusa Eka Persada Bawen)*. Skripsi, Universitas Negeri Semarang, Fakultas Ekonomi, Jawa Tengah.
- Rismawan, P. A., Supartha, W. G., & Yasa, N. K. (2014). Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, III*(8), 424-441.
- Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S., & Rizwan, M. (2014). The Relationship of Turnover Intention with Job Satisfaction, Job Performance, Leader Member Exchange, Emotional Intelligence and Organizational Commitment. *International Journal of Learning & Development, IV*(2), 242-256.
- Shabrina, D. N., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Tri Manunggal Karya. *Jurnal Mitra Manajemen, II*(4), 252-262.
- Sugianto, H., Afianto, C., & Mizan, M. M. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *MASTER : Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan, II*(1), 97-108.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Susilo, J., & Satrya, I. B. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen, VIII*(6), 3700-3729.
- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT BUM divisi PMKSi. *Jurnal Business Management Journal, XVI*(2), 65-80.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja*. Depok: PT. Raja Grafindo. Persada.