

Turnover Intention : Peran Kepuasan kerja terhadap Ketidakamanan Kerja dan Budaya Organisasi

Sri Rahmayani¹, Yudhi Satria Restu²

^{1,2} Universitas Muhammadiyah Surakarta

s300190005@student.ums.ac.id

Abstract : This study is focused on employee turnover, which continues to be a challenge for the industrial world nowadays. Early symptoms of employee turnover can be predicted from their intentions. The purpose of this study is to determine the correlation between job insecurity and organizational culture on turnover intention with job satisfaction as a mediator variable. The sampling technique used is purposive sampling which consists of 120 permanent employees of PT K33 Distribution in total with a minimum one year service period. The hypothesis in this study is accepted. Based on SEM analysis, there is a correlation between job insecurity (X1) on turnover intention (Y) and job satisfaction mediator (X3) of $0.28 \times 0.49 = 0.1372$. This means that job satisfaction is able to be as a mediator for job insecurity in correlation with turnover intention (Y). The correlation between organizational culture (X2) on turnover intention (Y) and job satisfaction mediator (X3) is $0.75 \times 0.49 = 0.3675$. This means that job satisfaction is able to function as a mediator for job insecurity in correlation with turnover intention (Y). Thus, job satisfaction is proven to be effective as a mediator for job insecurity and organizational culture in correlation with turnover intention.

Keywords: Job Insecurity, Organizational Culture, Job Satisfaction, Turnover Intention

Abstrak : Penelitian ini difokuskan pada pergantian karyawan (*turnover*) yang hingga saat ini terus menjadi tantangan bagi dunia industri. Tanda awal *turnover* dapat diprediksi dari niat atau intensi. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui keterkaitan antara ketidakamanan kerja dan budaya organisasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediator. Teknik sampling menggunakan *purposive sampling* yaitu karyawan tetap PT K33 Distribusi dengan masa kerja minimal 1 tahun sejumlah 120 sampel. Hipotesis pada penelitian ini diterima. Berdasarkan Analisis SEM terdapat korelasi antara ketidakamanan kerja (X1) terhadap *turnover intention* (Y) dengan mediator kepuasan kerja (X3) sebesar $0.28 \times 0.49 = 0.1372$. Hal ini berarti kepuasan kerja mampu berfungsi sebagai mediator bagi ketidakamanan kerja dalam berkorelasi dengan *turnover intention* (Y). Korelasi antara budaya organisasi (X2) terhadap *turnover intention* (Y) dengan mediator kepuasan kerja (X3) sebesar $0.75 \times 0.49 = 0.3675$. Artinya kepuasan kerja mampu berfungsi sebagai mediator bagi ketidakamanan kerja dalam berkorelasi dengan *turnover intention* (Y). Sehingga kepuasan kerja terbukti efektif sebagai mediator bagi ketidakamanan kerja dan budaya organisasi dalam berkorelasi dengan *turnover intention*.

Kata kunci : Ketidakamanan Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Pergantian karyawan saat ini terus menjadi tantangan bagi dunia industri. Tingginya tingkat *turnover* atau keluar dari perusahaan ternyata tidak hanya meningkatkan biaya operasional perusahaan, seperti biaya rekrutmen dan biaya hilangnya waktu untuk proses rekrutmen, namun juga akan menurunkan daya saing suatu perusahaan. Dampak dari tingginya tingkat *turnover* juga dapat mengganggu efektifitas organisasi khususnya jika terjadi pada karyawan yang kompeten (Robbins & Judge, 2013).

Berdasarkan hasil survei *Hay Salary Guide 2019/2020* (Hays, 2019) bahwa 40% karyawan berniat mencari pekerjaan baru dalam 12 bulan kedepan dengan alasan tertinggi sebesar 41% karena gaji yang tidak kompetitif. Sedangkan pada survey tahun 2022 (Hays, 2022), niat karyawan mencari pekerjaan baru meningkat menjadi 81% dengan alasan tertinggi sebesar 74% karena faktor gaji. Survey yang dilakukan oleh *International Textile Manufacturer Federation* (ITMF) pada bulan Maret tahun 2020 sampai dengan Maret 2022 saat merebaknya pandemi corona, hasilnya menunjukkan bahwa *turnover* diprediksi akan terus meningkat rata-rata 17% dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2024 (Buletin Tekstil Indotex, 2021).

Fenomena tingginya *turnover* juga dialami oleh PT K33 Distribusi, sebuah perusahaan Distributor *Fast Moving Consumer Goods* (FMCG). Berdasarkan laporan *turnover* dari Departemen Human Resources & Development, *turnover rate* selama tahun 2019 adalah 36% dimana nilai tersebut di atas standar yang ditentukan oleh perusahaan, yaitu maksimal 12% per tahun.

Menurut Mobley et al., (1979), karyawan yang memiliki keinginan pindah kerja secara umum karena ketidakpuasan terhadap faktor-faktor yang ada di dalam organisasi, seperti faktor organisasi, karakteristik individu karyawan, ekspektasi terkait pekerjaan dan pasar tenaga kerja, dan nilai individu. Kondisi ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, bahwa dorongan

karyawan untuk keluar dari organisasi ditentukan oleh sejauh mana kepuasan terhadap pekerjaan, gaji, promosi, dan pengawasan (Alam & Asim, 2019; Luz et al., 2018; Yamazakia & Petchdee, 2015).

PT K33 Distribusi sebagai perusahaan jasa distribusi yang memiliki hubungan bisnis dengan principal sebagai mitra kerja berdasarkan sistem kontrak, berpotensi menimbulkan rasa tidak aman karyawan terhadap kondisi pekerjaan atau pengembangan karirnya yang pada akhirnya menimbulkan dorongan untuk keluar dari perusahaan.

Alghamdi (2018) dalam penelitiannya terhadap karyawan temporer di Saudi Arabia, mengemukakan bahwa ketidakamanan dalam bekerja berhubungan positif dan signifikan dengan intensi *turnover*. Hasil riset Leovani & Inharjano (2020) menunjukkan bahwa intensi *turnover* dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh *job insecurity* pada karyawan bank. Ketidakamanan menyebabkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi menurun sehingga dapat meningkatkan *Turnover intention* (Chalim, 2018; Setiawan & Putra, 2016).

Karyawan yang merasakan ketidakamanan kerja merasa khawatir jika suatu saat perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja sewaktu-waktu. Apabila dibiarkan, ketidakamanan kerja dapat menyebabkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi menurun sehingga meningkatkan *turnover intention* (Chalim, 2018). Hal tersebut selaras dengan penelitian Widyasari et al. (2017) yang mengemukakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif pada kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention*.

Turnover rate perusahaan dapat diminimalkan jika terdapat kesesuaian antara nilai budaya yang tumbuh dalam organisasi dengan nilai yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Apabila karyawan merasakan kecocokan dengan nilai-nilai organisasi, mereka akan terikat untuk tinggal didalam organisasi. Kondisi

organisasi yang penting seperti budaya organisasi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja secara keseluruhan, melalui hubungan mediasi yang positif dengan keterlibatan dan kepercayaan (Meng & Berger, 2019). Budaya organisasi yang terbentuk di perusahaan memberikan pengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan (Hashmi et al., 2020; Kim, 2017; Meng & Berger, 2019; Qazi et al., 2017; Safi'i, 2015).

Purwanti & Indradewa (2022) juga membahas tentang *turnover intention* dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja, semakin tinggi kepuasan kerja tenaga kesehatan, dan lingkungan kerja juga dapat mengurangi keinginan karyawan untuk mengganti pekerjaan. Kuatnya budaya organisasi dapat mengurangi keinginan untuk berganti pekerjaan dan kepuasan kerja yang tinggi akan mengurangi keinginan karyawan pindah dari tempat kerja mereka saat ini. Sama halnya dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa jika perusahaan meningkatkan budaya organisasi, tingkat kepuasan kerja karyawan juga akan naik, dan jika budaya organisasi yang dirasakan rendah maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga akan rendah (Qazi et al., 2017).

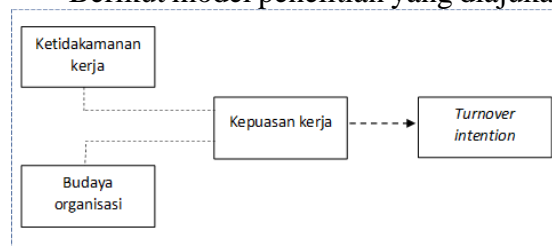
Ajzen (2002) pada *Theory of Planned Behavior* memaparkan tiga komponen yang membentuk intensi yakni, *attitude toward behavior*, *subjective norm*, dan *perceived behavior control* yang ada pada diri individu untuk berperilaku. Kombinasi dari ketiganya tersebut yang pada akhirnya mengarah pada pembentukan niat berperilaku. Sehingga dapat dikatakan bahwa niat merupakan anteseden langsung dari perilaku yang Dengan demikian niat dianggap sebagai anteseden langsung dari perilaku yang mengindikasikan kesiapan seorang individu untuk berperilaku.

Pada model hubungan perantara, Mobley et al., (1978) menerangkan bahwa seorang individu terlebih dahulu akan menilai, mengevaluasi pekerjaan yang saat ini dihadapi sebelum mereka berniat keluar

dari perusahaan atau organisasi. Evaluasi atas pekerjaannya tersebut, memunculkan perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya melahirkan keinginan seseorang keluar dari organisasi atau perusahaan. Sebelum mereka meninggalkan perusahaan atau organisasi, mereka akan mencari alternatif atau pilihan pekerja lain di luar perusahaan atau organisasi tersebut. Setelah mencari opsi pekerjaan lain, mereka akan membandingkan pekerjaan mereka saat ini dengan beberapa alternatif pekerjaan yang lain tersebut. Proses membandingkan pekerjaan tersebut pada akhirnya akan memberikan pengaruh terhadap keputusan mereka apakah mereka akan melepaskan diri atau bertahan didalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Berdasarkan paparan di atas tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara ketidakamanan kerja dan budaya organisasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediator. Hipotesis penelitian ini adalah kepuasan kerja berperan sebagai mediator hubungan ketidakamanan kerja dan budaya organisasi dengan *turnover intention*.

Berikut model penelitian yang diajukan :



Sumber : Data Primer (2021)

Gambar 1 : Model penelitian

Dari gambar 1. model penelitian diatas, dapat digambarkan bahwa kepuasan kerja diprediksi menjadi variabel mediator keterkaitan antara ketidakamanan kerja dan budaya organisasi terhadap *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi karyawan PT

K33 Distribusi. Teknik sampling menggunakan *purposive sampling* yaitu karyawan tetap PT K33 Distribusi yang telah bekerja minimal 1 tahun sejumlah 120 sampel. Instrumen penelitian ini menggunakan 4 skala. Yang pertama adalah skala *turnover intention* berdasarkan aspek-aspek berpikir untuk berhenti, mencari pekerjaan lain, dan niat untuk berhenti (Mobley, 1986). Kedua adalah, skala ketidakamanan kerja yang disusun berdasarkan aspek-aspek pentingnya kondisi pekerjaan bagi karyawan, ancaman terhadap kondisi pekerjaan, dampak pekerjaannya, ancaman terhadap pekerjaan secara umum, dan ketidakberdayaan (Ashford et al., 1989). Skala ketiga adalah budaya organisasi dengan aspek-aspek inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi karyawan, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas (Robbins & Judge, 2013). Sedangkan yang keempat adalah skala kepuasan kerja yang mengacu pada aspek-aspek yang disampaikan oleh Luthans, yang terdiri dari pekerjaan, upah, pengawasan, rekan kerja, dan promosi (Luthans et al., 2006)

Pengujian validitas isi instrumen penelitian ini menggunakan pendapat sembilan ahli (*experts judgement*) untuk mengetahui tingkat akurasi data sesuai dengan ketentuan pengukuran dan apakah materi alat ukur tersebut relevan dengan konsep yang akan diukur. Analisis hasil (*expert judgement*) ke-empat skala dengan menggunakan program Ms.Excel dengan koefisien validitas isi Aiken's. Kriteria pengujian yang digunakan adalah apabila koefisien validitas $\geq 0,72$. Reliabilitas penelitian ini diukur dengan teknik *Alpha Cronbach*. Alat penelitian disebut reliabel atau dapat diandalkan jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2018).

HASIL PENELITIAN

Nilai *Alpha Cronbach* masing-masing variabel penelitian seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
<i>Turnover</i>	0,907	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,957	Reliabel
Ketidakamanan Kerja	0,960	Reliabel
Budaya Organisasi	0,925	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil bahwa nilai Alpha Cronbach untuk variabel *turnover* sebesar 0,907, kepuasan kerja 0,957, ketidakamanan kerja 0,960, serta budaya organisasi 0,925. Nilai Alpha Cronbach seluruh variabel penelitian lebih besar dari 0,60 yang berarti reliabel.

Dari hasil uji linieritas menunjukkan hubungan antara variabel ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai F sebesar 0,865 dengan $p = 0,696$, dengan hasil ini maka hubungan kedua variabel adalah linier. Pada hubungan antara variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja didapatkan hasil uji linieritas memiliki nilai F sebesar 0,934 dengan $p = 0,076$ dengan hasil ini maka hubungan kedua variabel adalah linier. Uji linieritas menunjukkan hasil bahwa hubungan antara variabel kepuasan kerja dan *Turnover intention* memiliki nilai F sebesar 0,339 dengan $p = 0,072$ dengan hasil ini maka hubungan kedua variabel adalah linier. Disimpulkan bahwa variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini hasil uji linieritasnya menunjukkan linier.

Hasil uji normalitas dengan teknik *one sample Kolmogorov Smirnov* menunjukkan bahwa hasil analisis sebaran data pada penelitian ini adalah normal. Variabel ketidakamanan kerja memiliki nilai sebesar $K-SZ = 0,117$ dengan $p = 0,060$ ($p > 0,05$). Berkaitan dengan budaya organisasi didapat nilai $K-SZ = 0,095$ dengan $p = 0,099$ ($p > 0,050$). Variabel kepuasan kerja memperoleh nilai $K-SZ = 0,077$ dengan $p = 0,075$ ($p > 0,050$). Berkaitan dengan *Turnover intention* diperoleh nilai $K-SZ =$

0,077 dengan $p = 0,075$ ($p > 0,050$). Hal ini berarti seluruh variabel memiliki sebaran yang normal.

Statistik deskriptif dalam penelitian ini terurai dalam tabel berikut ini:

Tabel 2 : Statistik Deskriptif

Variabel	Keterangan
Ketidakamanan Kerja	Rendah
Budaya Organisasi	Sedang
Kepuasan Kerja	Sedang
Turnover intention	Rendah

Sumber : Data Primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa ketidakamanan kerja dan *turnover intention* subjek penelitian dalam kategori rendah sedangkan budaya organisasi dan kepuasan kerja dalam kategori sedang.

Tabel selanjutnya menjelaskan tentang data demografi subjek penelitian. Data demografi meliputi jenis kelamin, pendidikan, usia, masa kerja, status, dan asal cabang.

Tabel 3. Data Demografi

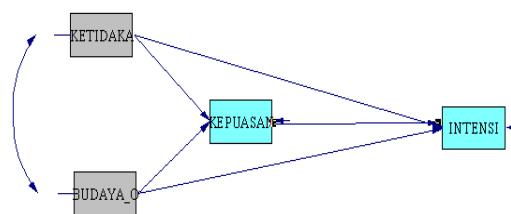
No	Kategori	Keterangan	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	82,50
		Perempuan	17,50
2	Pendidikan	SMP	4,17
		SMA	87,50
		Diploma	6,67
		S1 / S2	1,66
3	Usia	Di bawah 30 tahun	31,67
		> 31 - 35 tahun	29,17
		> 36 - 40 tahun	24,17
		Di atas 45 tahun	14,99
4	Masa Kerja	1 - 3 tahun	39,17
		> 3 - 5 tahun	23,33
		> 5 - 7 tahun	15,83
		> 7 - 10 tahun	12,50

		Di atas 10 tahun	9,17
5	Status	Tetap	100
		Kontrak	-
6	Cabang	Solo	19,17
		Sukoharjo	9,17
		Sragen	11,67
		Wonogiri	5
		Purwodadi	5
		Blora	2,50
		Cirebon	10,83
		Pleret	7,50
		Palimanan	5,83
		Madiun	4,17
		Yogyakarta-Sedayu	4,17
		Yogyakarta-Sleman	6
		Wonosari	2,50
		Magelang	2,32
		Purwokerto	4,17

Sumber : Data Primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel 3. di atas diketahui bahwa jenis kelamin laki-laki mendominasi sampe penelitian, yaitu sebanyak 99 orang (82,50%), pendidikan SMA 105 orang (87,50%), usia di bawah 30 tahun 38 orang (31,67%), masa kerja 1-3 tahun sebanyak 47 orang (39,17%), status karyawan tetap 120 orang (100%), dan karyawan dari cabang Solo sebanyak 23 orang (19,17%).

Hasil uji kecocokan model seperti pada gambar di bawah ini :



Sumber : Data Primer yang diolah (2022)

Gambar 2 : Uji kecocokan model

Gambar 2. di atas merupakan model penelitian yang diuji dengan uji kecocokan model. Tujuan uji kecocokan model untuk menguji apakah model yang dibangun didukung oleh data empiris (*goodness of fit*) atau tidak. Ketentuan dari uji kecocokan model sebagai berikut:

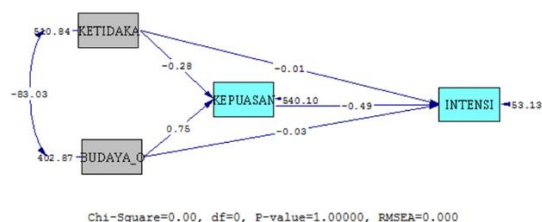
Tabel 4. Tabel Uji Kecocokan Model

GOFI	Ukuran Kecocokan	Hasil
p-value	≥ 0.05	1.00
Chi-Square	rendah	0.00
RMSEA	≤ 0.08	0.00

Sumber : Data Primer yang diolah (2022)

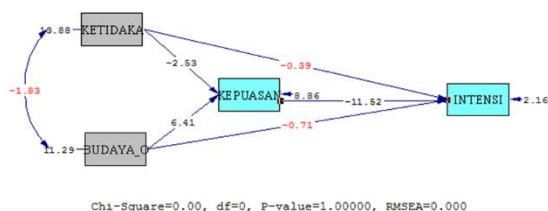
Tabel 4. di atas menunjukkan hasil nilai *Chi-Square* dan RMSEA yang ‘fit perfect’ maka kualitas sebuah model berarti telah Fit, artinya model telah didukung oleh data empiris. Analisis untuk menguji hipotesis dapat dilanjutkan karena indikator telah memenuhi *Goodness of Fit*. Menurut Bollen & Long (1993), dalam melakukan evaluasi model, tidak ada satupun ukuran inner dan outer secara eksklusif, sehingga walaupun hanya terpenuhi satu saja indikator *Goodness of Fit*, maka indikator tersebut dapat mewakili indikator uji ketepatan model yang lain.

Analisis struktural model – estimates untuk mengetahui koefisien korelasi antar variabel. Hasilnya sebagai berikut:



Sumber : Data Primer yang diolah (2022)

Gambar 3. Structural Model – Estimates



Sumber : Data Primer yang diolah (2022)

Gambar 4 : Struktural Model – t-value

Berdasarkan gambar 3. dan 4. diatas, menunjukkan bahwa t value ketidakamanan kerja melalui mediator kepuasan kerja sebesar -2,53 sedangkan dari kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar -11,52. Hasil analisis menunjukkan bahwa t value budaya organisasi melalui mediator kepuasan kerja sebesar 6,41 sedangkan dari kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar -11,52. Ketidakamanan kerja dengan kepuasan kerja - 0.28 t value = -2.53 yang berarti signifikan karena harga mutlak $t > 1.96$. Budaya organisasi dengan kepuasan kerja 6.41 juga signifikan karena harga mutlak $t > 1.96$. Kepuasan kerja dengan *Turnover intention* -11,52 juga signifikan karena harga mutlak $t > 1.96$. Keduanya menunjukkan t value $-1,96 < t < 1,96$ yang berarti signifikan. Berdasarkan analisis tersebut, penelitian ini membuktikan bahwa terdapat keterkaitan antara ketidakamanan kerja dan budaya organisasi dengan *turnover intention* dengan peran kepuasan kerja sebagai variabel mediator. Sehingga hipotesis pada penelitian ini diterima.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini dapat disampaikan bahwa hipotesis penelitian ini terbukti. Artinya terdapat keterkaitan antara ketidakamanan kerja dan budaya organisasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediator. Hal ini berarti kepuasan kerja berperan sebagai mediator antara ketidakamanan kerja dan budaya organisasi dalam berkorelasi dengan *turnover intention* (Y).

Beberapa keterbatasan pada penelitian ini, yaitu penelitian ini hanya terbatas pada karyawan PT K33 Distribusi sehingga menimbulkan keterbatasan pada generalisasi studi, penggunaan metode survey beresiko mengalami bias jawaban dari responden yang ingin memberikan jawaban ideal apalagi variabel yang diteliti adalah variabel yang menyangkut pekerjaan dan perusahaan tempat mereka bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. (2002). Perceived Behavioral Control, Self-Efficacy, Locus of Control, and the Theory of Planned Behavior. *Journal of Applied Social Psychology, 32*(4), 665–683. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2002.tb00236.x>
- Alam, A., & Asim, M. (2019). Relationship Between Job Satisfaction And Turnover Intention. *International Journal of Human Resource Studies, 9*(2), 163–194. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14618>
- Alghamdi, F. (2018). Job Insecurity, Organizational Commitment, Financial Responsibility, and Turnover Intention, a Test of Three-Way Interaction. *International Business Research, 11*(6), 213. <https://doi.org/10.5539/ibr.v11n6p213>
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, Cause, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal, 32*(4), 803–829. <https://doi.org/10.5465/256569>
- Bollen, K. A., & Long, J. S. (1993). *Testing structural equation models* (Vol. 154). Sage Publications.
- Buletin Tekstil Indotex. (2021). *Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Kinerja Industri TPT Dunia*. <https://buletintekstil.com/2021/04/10/dampak-pandemi-covid-19-terhadap-kinerja-industri-tpt-dunia/08/01/31/2395/>
- Chalim, A. S. (2018). Effect of Job-Insecurity, Organizational Commitment, Job Satisfaction on Turnover Intention: A Case Study of Newcomer Lecturers at Private Islamic Universities in East Java Province, Indonesia. *Jurnal Ilmiah Peuradeun, 6*(2), 199. <https://doi.org/10.26811/peuradeun.v6i2.284>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hashmi, M. A., Jalees, T., Qabool, S., & Aziz, A. (2020). Consequences of Organizational Culture and the Mediating Role of Job Satisfaction and Turnover Intentions. *Abasyn Journal of Social Sciences, 13*(1), 303–316. <https://doi.org/10.34091/AJSS.13.1.22>
- Hays, R. (2019). *FY 2019 / 20 Salary Guide*.
- Hays, R. (2022). *The 2022 Hays Asia Salary Guide*.
- Kim, C. C. Y. K. (2017). Intentions to Turnover: Testing the Moderated Effects of Organizational Culture, as Mediated by Job Satisfaction, within The Salvation Army. *Leadership & Organization Development Journal, 38*(2), 1–37. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2015-0227>
- Leovani, E., & Inharjano, A. (2020). Turnover Intention as an Impact of

- Job Insecurity Among Bank Employees. *Advances in Social Science, Education, and Humanities Research*, 394(Icirad 2019), 32–36. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200115.006>
- Luthans, F., Shekar Purwanti, & Vivin Andhika Yuwono. (2006). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Andi.
- Luz, C. M. D. R., de Paula, S. L., & de Oliveira, L. M. B. (2018). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Their Possible Influences on Intent to Turnover. *Revista de Gestão*, 25(1), 84–101. <https://doi.org/10.1108/rege-12-2017-008>
- Meng, J., & Berger, B. K. (2019). The Impact of Organizational Culture and Leadership Performance on PR Professionals' Job Satisfaction: Testing the Joint Mediating Effects of Engagement and Trust. *Public Relations Review*, 45(1), 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2018.11.002>
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian karyawan : sebab-akibat dan pengendaliannya*. Pustaka Binaman Pressindo.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493–522. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.3.493>
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Purwanti, D., & Indradewa, R. (2022). Influence of Work Environment and Organizational Culture on Turnover Intention is Mediated by Job Satisfaction Type B Private Hospital in Bekasi. *Budapest International Research and Critics Institute - Journal*, 5(1), 6131–6134. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i1.4335>
- Qazi, S., Miralam, M. S., & Bhalla, P. (2017). Organizational Culture and Job Satisfaction: a Study of Organized Retail Sector. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(1), 215–224. <https://doi.org/10.24052/jbrmr/v12is01/ocajsasooors>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Prentice Hall.
- Safi'i, S. Z. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Karyawan pada PT Massindo Sinar Pratama. Tbk. Manado. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Setiawan, I. N. A., & Putra, M. S. (2016). Turnover Intention Pada Karyawan Legian Village Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(8), 4983–5012.
- Widyasari, N. M., Dewi, I. G. A., & Subudi, M. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(5), 2103–2132.
- Yamazakia, Y., & Petchdee, S. (2015). Turnover Intention, Organizational Commitment, and Specific Job

Satisfaction among Production
Employees in Thailand. *Journal of
Business and Management*, 4(4), 22–
38.
<https://doi.org/10.12735/jbm.v4i4p22>