

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER
INTENTION SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**

*(Survey pada Karyawan Departemen Produksi PT. Garment XYZ di
Sukabumi)*

SKRIPSI

NURULLITA APRILLIANTI

20180080043



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS NUSA PUTRA SUKABUMI**

2022

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER
INTENTION SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**

*(Survey pada Karyawan Departemen Produksi PT. Garment XYZ di
Sukabumi)*

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menempuh Gelar Sarjana
Manajemen*

NURULLITA APRILLIANTI

20180080043



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS NUSA PUTRA SUKABUMI
2022**

PERNYATAAN PENULIS

JUDUL : PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (*Survey* pada Karyawan Departemen Produksi PT. *Garment XYZ* di Sukabumi)

NAMA : NURULLITA APRILLIANTI

NIM : 20180080043

“Saya menyatakan dan bertanggungjawab dengan sebenarnya bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri kecuali cuplikan dan ringkasan yang masing-masing telah saya jelaskan sumbernya. Jika pada waktu selanjutnya ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi ini sebagai karyanya, yang disertai dengan bukti-bukti yang cukup, maka saya bersedia untuk dibatalkan gelar Sarjana Manajemen saya beserta segala hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut.”

Sukabumi, 25 Juni 2022

Nurullita Aprillianti

Penulis

PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (*Survey* pada Karyawan Departemen Produksi PT. *Garment XYZ* di Sukabumi)

NAMA : NURULLITA APRILLIANTI

NIM : 20180080043

Skripsi ini telah diujikan dan dipertahankan di depan Dewan Penguji pada Sidang Skripsi tanggal 25 Juni 2022. Menurut pandangan kami, Skripsi ini telah memadai dari segi kualitas untuk tujuan penganugerahan gelar sarjana Manajemen.

Sukabumi, 25 Juni 2022

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Kharisma, S.ST, MBA
NIDN. 0412118403



Riyan Mirdan Faris, S.E, M.Si
NIDN. 0419069402

Ketua Penguji,

Ketua Prodi Manajemen,



Dr. Ir. H. Dana Budiman, M.Si
NIDN. 8945420021

Yusuf Iskandar, S. Si, M.M
NIDN. 0415029302

PLT. Dekan Fakultas Bisnis dan Humaniora

Prof. Dr. Ir. H. Koesmawan, M.Sc. MBA. DBA
NIDN: 0014075205

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahnya yang telah memberikan kekuatan, kesehatan, serta kelancaran untuk penulis dalam mengerjakan skripsi ini. Sebuah karya kecil yang kupersembahkan untuk :

1. Kedua orang tua saya, Bapak Dudi Supriadi dan Ibuku tercinta Ibu Ida Farida yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta doa yang tiada henti untuk kesuksesan saya, karena tiada kata seindah lantunan doa dan tiada doa paling khusyuk selain doa yang terucap dari orang tua.
2. Saudara dan Saudariku kandung yang aku sayangi, Dandi Ihsan dan Nova Permata yang telah memberi semangat dan motivasi untuk menjadi tauladan yang baik.
3. Saudara-Saudariku tersayang dari keluarga besar bapak Suganda yang selama perjalanan mencari ilmu ini selalu memberikan dukungan dan doa agar semua berjalan dengan lancar.
4. Dosen pembimbing, penguji dan pengajar, yang selama ini telah tulus dan ikhlas memberikan bimbingan dan pelajaran yang tiada ternilai harganya, agar saya menjadi lebih baik.
5. Terimakasih yang sebesar-besarnya untuk teman-teman saya, Nurafifah Azzahra, Sri Lestari, Syifa Senja Sabilillah, Ariska Dian Novarianti, Adisty Yuliani, Alni Indriani, dan Intan Prilia Naomi, akhir kata saya persembahkan skripsi ini untuk kalian semua, orang-orang yang saya sayangi. Kemudian saya berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kemajuan ilmu pengetahuan dimasa yang akan datang.
Aamiin

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* (2) mengetahui pengaruh dari *turnover intention* terhadap kinerja karyawan (3) mengetahui pengaruh ke kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (4) mengetahui pengaruh ke kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui *turnover intention* sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilaksanakan pada salah perusahaan *Garment* di Sukabumi. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode *survey*. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* yaitu *simple random sampling* dengan jumlah sampel 120 responden. Data variabel penelitian diolah dengan aplikasi komputer *Software Statistical Product and Service Solution* (SPSS)25. Adapun teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji Asumsi Data Klasik, *Path Analysis* (suatu teknik analisis pengembangan dari model regresi linear berganda), Koefisien Determinasi (R^2), Pengujian Hipotesis. Namun sebelumnya dilakukan uji instrumen data dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, variabel *turnover intention* memberikan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari pengujian pengaruh langsung dan tidak langsung variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui *turnover intention* diperoleh hasil bahwa *turnover intention* mampu menjadi variabel perantara antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dengan hasil positif hanya saja pengaruhnya tidak lebih besar jika dibandingkan dengan pengaruh langsung.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

His study aims to (1) determine the effect of job satisfaction on turnover intention (2) determine the effect of turnover intention on employee performance (3) determine the effect of job satisfaction on employee performance (4) determine the effect of job satisfaction on employee performance through turnover intention. as an intervening variable. This research was conducted at a garment company in Sukabumi. This type of research uses quantitative research with survey methods. The sampling technique used is probability sampling, namely simple random sampling with a sample size of 120 respondents. The research variable data was processed by a computer application Software Statistical Product and Service Solution (SPSS)25. The data analysis techniques used in this study are the Classical Data Assumption test, Path Analysis (a development analysis technique from multiple linear regression models), Coefficient of Determination (R^2), Hypothesis Testing. However, previously tested the data instrument by testing the validity and reliability tests. The results of the test show that job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention, the turnover intention variable has a negative and significant influence on employee performance, and job satisfaction has a negative and significant effect on employee performance. The results of testing the direct and indirect influence of the variable job satisfaction on employee performance through turnover intention show that turnover intention is able to become an intermediary variable between job satisfaction and employee performance with positive results, only that the effect is not greater than the direct effect.

Keywords: Job Satisfaction, Turnover Intention, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan Judul **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan (*Survey* pada Karyawan Departemen Produksi PT. *Garment XYZ* di Sukabumi)** sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Humaniora, Universitas Nusa Putra Sukabumi.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa dukungan, bantuan, serta bimbingan dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan Skripsi ini. Sehubungan dengan ini penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr.Kurniawan, ST., M.Si, MM selaku Rektor Universitas Nusa Putra Sukabumi
2. Bapak Anggy Pradiftha, S.Pd., M.T selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik Universitas Nusa Putra Sukabumi
3. Bapak Yusuf Iskandar S.Si., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi
4. Bapak Kharisma, S.ST, MBA selaku Dosen Pembimbing I Universitas Nusa Putra Sukabumi atas segala bimbingan dan arahan yang telah diberikan sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Riyan Mirdan Faris, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing II Universitas Nusa Putra Sukabumi atas segala bimbingan dan arahan yang telah diberikan sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Bapak Dr. Ir. H Dana Budiman, M.Si selaku Dosen Penguji Universitas Nusa Putra Sukabumi
7. Para Dosen Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat selama penulis

menempuh pendidikan di Program Studi Sistem Informasi Universitas Nusa Putra Sukabumi.

8. Orang tua tersayang dan keluarga besar dari bapak Suganda di Sukabumi yang telah memberikan motivasi baik secara moril ataupun materil yang merupakan anugerah yang luar biasa dalam hidup. Penulis berharap dapat menjadi anak yang dapat dibanggakan.
9. Teman-teman terbaik dari NS22 Nurafifah Azzahra, Sri Lestari, Syifa Senja Sabilillah yang selalu memberi semangat dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Dan juga teman-teman terbaik MN18C khususnya dari Komite *Holiday* Adisty Yuliani, Agung Zulfikri, Alni Andriani, Ariska Dian Novarianti, Intan Prilia Naomi, Tera Lesmana, dan Supriandi yang telah memberikan motivasi serta dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir Skripsi ini dengan baik.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat penulis harapkan demi perbaikan.



Sukabumi, 25 Juni 2022

Nurullita Aprillianti

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
PERNYATAAN PENULIS	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
1.6 Sistematika Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
2.1 Penelitian Terdahulu.....	Error! Bookmark not defined.
2.2 Landasan Teori	Error! Bookmark not defined.
2.2.1 Manejemen	Error! Bookmark not defined.
2.2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	Error! Bookmark not defined.
2.2.3 Kinerja Karyawan.....	Error! Bookmark not defined.
2.2.4 Kepuasan Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.2.5 Turnover Intention.....	Error! Bookmark not defined.
2.3 Pengembangan Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.
2.3.1 Pengaruh Kepuasan kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	Error! Bookmark not defined.
	not defined.

2.3.2 Pengaruh <i>Turnover Intention</i> terhadap Kinerja Karyawan	Error!
Bookmark not defined.	
2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
not defined.	
2.3.4 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui <i>Turnover Intention</i>	Error! Bookmark not defined.
2.4 Model Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
3.1 Jenis dan Lokasi Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.2 Jenis dan Sumber Data	Error! Bookmark not defined.
3.3 Teknik Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran	Error! Bookmark not defined.
3.5 Desain Pengambilan Sampel	Error! Bookmark not defined.
3.6 Teknik Pengambilan Sampel.....	Error! Bookmark not defined.
3.7 Analisa Data.....	Error! Bookmark not defined.
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	Error! Bookmark not defined.
4.1 Gambaran Umum Responden.....	Error! Bookmark not defined.
4.2 Uji Instrument Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
4.3 Uji Asumsi Data Klasik.....	Error! Bookmark not defined.
4.4. Hasil Analisa Data.....	Error! Bookmark not defined.
4.5 Pembahasan	Error! Bookmark not defined.
BAB V PENUTUP	Error! Bookmark not defined.
5.1 Kesimpulan.....	Error! Bookmark not defined.
5.2 Saran.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA	11
LAMPIRAN.....	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1. Data Pencapaian Target Produksi Tahun 2020-2021.....	6
Tabel 3. 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 2. Skala <i>Likert</i>	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 1. Jenis Kelamin Responden	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 2. Usia Responden.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 3. Pendidikan Responden.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 4. Pendidikan Responden.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 5. Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X).....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 7. Hasil Uji Validitas Variabel Turnover Intention (Z) .	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 8. Tabel Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 9. Tabel Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan ...	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 10. Tabel Uji Reliabilitas Variabel Turnover Intention	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 11. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 12. Uji Multikolinearitas	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 13. Uji Hereroskedastisitas	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 14. Hasil Uji Regresi Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 15. Uji Determinasi Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention .	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 16. Hasil Uji Regresi Kepuasan Kerja dan Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.

Tabel 4. 17. Uji Determinasi Kepuasan Kerja dan Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 18. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung **Error! Bookmark not defined.**



DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1. 1. *Turnover* karyawan departemen produksi tahun 2020-2021..... 5
- Gambar 2. 1. Kerangka Penelitian**Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 1. Model Struktur Penelitian Analisis Jalur **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 2. Jalur Keseluruhan kepuasan kerja, *turnover intention* dan kinerja karyawan**Error! Bookmark not defined.**



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lampiran Kuesioner	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 2. Lampiran Tabulasi Data Penelitian.....	84



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sektor Industri memiliki kedudukan yang vital bagi keberlangsungan ekonomi di Indonesia. Sektor ini telah berhasil berkontribusi besar pada PDB (produk domestik bruto) nasional yang pada triwulan III tahun 2021 mencapai 17,33 persen (Sumber: <https://kemenperin.go.id>. Akses Tanggal 02/03/2022 pukul 08.00). Industri pakaian jadi (*garment*) juga termasuk industri dengan peranan krusial dalam sektor industri di Indonesia. Industri *garment* telah berperan menjadi industri penting yang memberi sebuah kontribusi yang baik bagi perekonomian, seperti penyerapan tenaga kerja yang bisa meminimalisir angka pengangguran di Indonesia dan menjadi nilai tambah dalam PDB yang dihasilkan Indonesia (Munadi, 2015). PT. *Garment XYZ* (Perusahaan disamarkan) merupakan salah satu pemain dalam industri *garment* di Indonesia yang telah memiliki beberapa cabang perusahaan. Perusahaan ini merupakan produsen pakaian untuk merek yang ikonik di dunia seperti GAP, Target, Walmart dan lain sebagainya. Banyaknya pesaing dalam industri ini membuat perusahaan harus memberi perhatian besar pada SDM (Sumber Daya Manusia) yang merupakan elemen terpenting yang berperan dalam keberhasilan suatu perusahaan.

Catio, (2020). mengungkapkan bahwa sebagai salah satu penggerak utama dalam sebuah perusahaan, pengelolaan SDM akan sangat berpengaruh terhadap berkembang atau tidaknya sebuah perusahaan. SDM dalam perusahaan patut diberi perhatian lebih jika dibandingkan dengan komponen sumber daya lainnya, karena perusahaan membutuhkan SDM yang berkualitas untuk membantu mereka dalam mewujudkan keberhasilan yang diinginkan. Akan sulit untuk sebuah perusahaan mewujudkan keberhasilan yang diinginkan, apabila perusahaan tidak mengelola ketersediaan SDM secara baik. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa dengan cara mengelola SDM yang ada dengan semaksimal mungkin perusahaan akan mampu mewujudkan kesuksesan yang diinginkan, karena SDM yang berkualitas merupakan sebuah kunci untuk

perusahaan dalam mencapai tujuan, salah satunya adalah dengan cara meningkatkan kinerja karyawan (Saputra *et al.*, 2016).

Karyawan merupakan SDM utama dalam sebuah perusahaan yang diberikan tuntutan untuk memberikan kinerja yang maksimal. Pada sebuah perusahaan yang berorientasi pada laba, kinerja telah dianggap sebagai peran paling penting dalam menghasilkan laba yang berkelanjutan (Authar, 2019). Kinerja karyawan merupakan faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan (Prayogi *et al.*, 2019). Menurut Jufrizen, (2017) Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil akhir dari tugas yang dilimpahkan oleh pimpinan pada karyawan yang telah diselesaikan baik dari segi kuantitas ataupun kualitas yang berdasar pada pada peran yang dimilikinya dalam perusahaan. Meningkatkan kinerja karyawan merupakan tujuan pada suatu perusahaan untuk dapat meraih keberhasilan perusahaan, hal tersebut dikarenakan kinerja karyawan dengan seluruh aspek di dalamnya secara langsung akan berdampak pada kinerja perusahaan secara kompleks. Ketika perusahaan telah berhasil mempertahankan kinerja yang baik dari karyawan, maka perusahaan akan dapat menjaga keberlangsungan usahanya (Sa'diyah & Irawati, 2017).

Kepuasan kerja termasuk faktor yang berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan (Mira *et al.*, 2019). Hubungan antara karyawan dengan kepuasan kerja dianggap telah menjadi isu yang penting dalam kaitannya dengan kinerja dan peningkatan perusahaan (Alromaihi *et al.*, 2017). Kepuasan kerja secara garis besarnya dinilai secara subjektif sebab tiap opera berbeda tingkat kepuasannya. Bertambah banyaknya aspek yang dapat diterimanya maka seseorang tersebut akan cenderung semakin puas dalam bekerja (Wahyuddin *et al.*, 2021). Penelitian terkait hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dari (Al-Ali *et al.*, 2019) didapatkan hasil yaitu kepuasan kerja memberi peranan yang penting pada kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Hal ini dapat diartikan bahwa dengan bertambah baiknya kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya, maka kinerja yang diberikan karyawan terhadap pekerjaannya dalam perusahaan juga bertambah baik. Maka

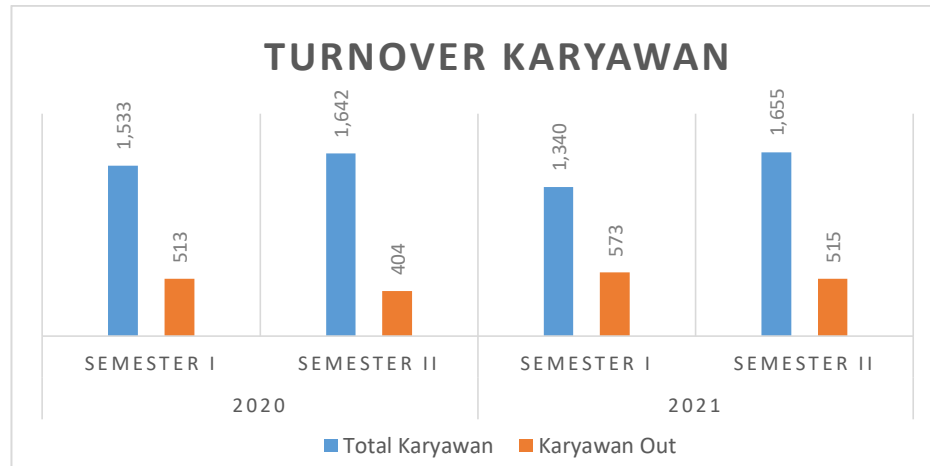
dari itu sangatlah penting bagi perusahaan untuk selalu memperhatikan kepuasan kerja pada karyawannya. Salah satu dampak yang akan timbul apabila karyawan tidak merasakan kepuasan pada pekerjaannya adalah terjadinya *turnover intention* yang pada akhirnya dapat berakibat pada keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja.

Turnover merupakan sebuah masalah besar bagi perusahaan dalam ketatnya persaingan global seperti sekarang, sebab kondisi tersebut dapat memberi pengaruh terhadap kedudukan sebuah perusahaan (Al-Suraihi *et al.*, 2021). *Turnover intention* adalah salah satu prediktor utama untuk mengetahui indikasi *turnover* yang terjadi pada suatu perusahaan (Kim *et al.*, 2017). Menurut Yuda & Ardana (2017) *Turnover intention* ialah kondisi di mana pekerja (karyawan) mempunyai keinginan atau niat untuk mendapatkan profesi baru sebagai opsi pada perusahaan yang berbeda. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Liu & Lo, 2018) dengan hasilnya yaitu kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap menurunnya tingkat *turnover intention*. Ini menandakan bahwa karyawan yang telah merasakan kepuasan kerja tinggi terhadap pekerjaannya akan memiliki tingkat keinginan yang rendah untuk meninggalkan perusahaan, tetapi sebaliknya jika kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang sedang dijalankannya saat ini dirasa kurang maka akan menimbulkan niat pada karyawan untuk pergi dari perusahaan serta memilih melakukan pencarian pekerjaan di perusahaan lainnya (Sutikno, 2020).

Turnover intention dengan tingkat yang tinggi bukanlah sebuah pertanda yang baik untuk perusahaan, baik secara eksternal ataupun internal. Secara internal ini dapat mempengaruhi biaya perusahaan, semangat kerja karyawan dalam perusahaan, ketidakpuasan karyawan dan kinerja yang lemah. Sedangkan secara eksternal, hal tersebut akan dapat merusak citra perusahaan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Alias *et al.*, 2018). Apabila *turnover intention* yang dimiliki karyawan berada pada kategori yang tinggi hal tersebut akan berakibat pada kinerja karyawan pada perusahaan, baik itu kinerja secara hasil ataupun perilaku karyawan terhadap pekerjaan (Asmara, 2017). Susanti &

Palupiningdyah (2016) dalam penelitiannya membuktikan bahwa *turnover intention* terhadap kinerja karyawan dapat member pengaruh. Oleh karenanya didapatkan kesimpulan yaitu, ketika karyawan berkeinginan yang tinggi untuk ke luar dari perusahaan, maka ini bisa berpengaruh terhadap kinerja yang dimilikinya. *Turnover intention* yang berakhir dengan keluarnya karyawan dalam suatu perusahaan, akan dapat berakibat terhadap hilangnya karyawan yang berkualitas dan berpengalaman sehingga dapat mempengaruhi kelangsungan operasi produksi perusahaan. Maka dari itu, perusahaan perlu mengontrol tingkat *turnover* yang terjadi diperusahaannya agar dapat menghambat terjadinya *turnover intention*, sehingga tidak mengganggu perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

PT. *Garment XYZ* merupakan salah satu perusahaan *garment* di Sukabumi yang telah berdiri sejak tahun 2005 dengan sistem kepemilikan penanaman modal asing (Perusahaan Milik Asing) dari Korea Selatan. PT. *Garment XYZ* ini telah memiliki cabang perusahaan di 3 Negara yaitu Korea Selatan, Vietnam dan Indonesia. Dalam menjalankan usahanya perusahaan berorientasi penuh pada visi perusahaan yaitu memproduksi pakaian jadi yang memiliki kualitas terbaik, untuk dapat memuaskan kebutuhan konsumen. Oleh karenanya, adalah sesuatu yang vital untuk perusahaan dalam menciptakan kinerja karyawan yang unggul agar tujuan perusahaan dapat terwujud. Dalam pelaksanaan kegiatan produksi, karyawan memiliki tanggung jawab untuk bekerja sejalan dengan *Standard Operating Procedure* (SOP) yang telah diatur oleh perusahaan. Berlandaskan pada data dari divisi *Human Resource Development* (HRD) PT. *Garment XYZ*, ditemukan bahwa terdapat permasalahan pada perusahaan terkait besarnya tingkat *turnover* yang terjadi pada karyawan, terutama pada karyawan departemen Produksi. Berikut merupakan grafik *turnover* karyawan departemen produksi PT. *Garment XYZ* selama periode tahun 2020-2021.



Gambar 1. 1. Turnover karyawan departemen produksi tahun 2020-2021

Sumber : HRD PT. *Garment XYZ*

Gambar 1.1 diatas menunjukkan bahwa tingkat karyawan keluar pada departemen produksi PT. *Garment XYZ* selama tahun 2020-2021 berada dalam kondisi yang tidak stabil, tingginya tingkat keluar karyawan dalam perusahaan telah mengakibatkan perusahaan perlu mengeluarkan anggaran untuk melakukan proses perekrutan, seleksi, serta pengembangan karyawan baru sebagai pengganti karyawan yang keluar dari perusahaan. Departemen produksi merupakan salah satu departemen terpenting dalam suatu perusahaan, pada PT. *Garment XYZ* departemen produksi memiliki tugas untuk melakukan penjaitan atau penggabungan komponen pakaian yang sudah dilakukan pemotongan menjadi pakaian jadi, dimana dalam prosesnya dengan melalui *quality control* (jaminan mutu) yang tinggi. Proses tersebut mempunyai peran yang penting dalam proses produksi, sebab nilai dari produk pakaian dipengaruhi pula oleh tingginya penerapan *quality control* sebagai teknik dalam membuat pakaian. Departemen produksi memiliki tuntutan untuk bekerja dengan maksimal agar dapat memberikan hasil yang terbaik, karena kualitas produksi yang dihasilkan pada perusahaan *garment* akan sangat bergantung pada hasil yang diberikan oleh departemen produksi.

Hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti dengan HRD PT. *Garment XYZ* memperoleh informasi bahwa *turnover* pada karyawan departemen produksi

dilatarbelakangi oleh besarnya target produksi yang harus dicapai oleh karyawan sehingga menyebabkan karyawan merasa terbebani dengan pekerjaannya, dan pada akhirnya berpengaruh pada berkurangnya kepuasan kerja yang karyawan miliki terhadap pekerjaan tersebut, alasan lainnya adalah karena karyawan yang mempunyai keinginan untuk mendapatkan pekerjaan di perusahaan lain dengan harapan memiliki penghasilan serta pekerjaan yang lebih baik. Ini menunjukkan bahwa rasa puas yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya saat ini masih tergolong rendah. Peran dari kepuasan kerja sangatlah krusial dalam memikat serta mempertahankan karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik. Ketika kepuasan kerja dapat terjaga loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan meningkat dan *turnover intention* dapat terminimalisir. Terjadinya *turnover intention* yang tinggi dalam sebuah perusahaan akan dapat berakibat pada kinerja karyawan dan menjadi penghambat dalam pencapaian target perusahaan. Kinerja karyawan departemen produksi PT. *Garment XYZ* dipaparkan berikut:

Tabel 1. 1. Data Pencapaian Target Produksi Tahun 2020-2021

	PERIODE	TARGET	AKTUAL	%	TARGET MINIMUM
2020	SEMESTER I	1.971.638	1.391.319	69%	80%
	SEMESTER II	1.174.800	1.026.093	87%	80%
2021	SEMESTER I	1.864.147	1.448.729	78%	80%
	SEMESTER II	2.265.928	1.925.298	86%	80%

Sumber: HRD PT. *Garment XYZ*

Berdasarkan tabel tersebut bisa diketahui bahwa pencapaian kinerja karyawan departemen produksi PT. *Garment XYZ* yang dilihat dari hasil pencapaian target produksi berada dalam kondisi fluktuatif. Data tersebut menunjukkan bahwa karyawan departemen produksi belum mampu mencapai target yang telah dibebankan oleh perusahaan, bahkan pada periode semester 1 tahun 2020 dan 2021 departemen produksi tidak mampu mencapai target

minimum yang perusahaan tetapkan. Keadaan ini tentu saja bertentangan dengan tujuan perusahaan yang berkeinginan karyawannya mampu mencapai target yang perusahaan berikan. Tingkat *turnover* yang tinggi merupakan salah satu alasan tidak tercapainya target produksi yang dibebankan perusahaan kepada karyawan. Karena adanya *turnover* terutama yang berasal dari keinginan karyawan dapat menyebabkan perusahaan kehilangan karyawan yang memiliki kinerja yang baik, sehingga harus menggantinya dengan karyawan baru. Untuk departemen produksi yang dalam pelaksanaan tugasnya sangat bergantung pada kekompakan tim, hal ini tentu akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan, karena ketika ada karyawan yang mengundurkan diri maka mereka harus membangun kembali kekompakan tim dengan karyawan baru agar target yang dibebankan dapat tercapai. Maka dari itu, adalah hal yang krusial untuk perusahaan dalam menjaga kepuasan kerja pada karyawan supaya *turnover intention* yang berakhir pada keluarnya karyawan dalam perusahaan dapat terminimalisir dengan baik, sehingga tidak mengganggu kegiatan produksi dan stabilitas kinerja karyawan dalam perusahaan dapat terjaga.

Berdasarkan pada permasalahan yang ada, peneliti merasa perlu melakukan identifikasi lebih lanjut mengenai pengaruh antar variabel kepuasan kerja, *turnover intention*, dan kinerja karyawan pada karyawan departemen produksi PT. *Garment XYZ* di Sukabumi dengan mengambil judul: “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan (*Survey* Pada Karyawan Departemen Produksi PT. *Garment XYZ* di Sukabumi)”

1.2 Identifikasi Masalah

Dengan berlandaskan pada latar belakang sebelumnya, maka bisa diidentifikasi permasalahan yaitu:

1. Terdapat masalah terkait tingkat *turnover* yang tinggi pada perusahaan khususnya pada departemen produksi.
2. Kurangnya rasa puas yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan yang dimilikinya saat ini.

3. Rendahnya kinerja karyawan yang tercemin dari tidak tercapainya target yang bebankan perusahaan pada karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Mengacu identifikasi masalah dan juga latar belakang sebelumnya, maka peneliti membatasi masalah dan memfokuskan penelitian ini kepada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* serta implikasinya terhadap kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Kinerja karyawan merupakan faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Kepuasan kerja termasuk faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik maka kinerja karyawan dalam perusahaan juga akan baik, namun berbanding terbalik ketika karyawan memiliki rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaannya maka hal tersebut akan berdampak pada terjadi *turnover intention* yang berakhir pada keluarnya karyawan pada perusahaan. Apabila *turnover intention* dalam perusahaan terus meningkat maka hal itu akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan. Dari pemaparan latar belakang ditemukan masalah terkait rendahnya kinerja karyawan yang merupakan salah satu hal yang harus perusahaan perhatikan, kurangnya rasa puas yang dimiliki karyawan akan menjadi dampak terhadap meningkatnya *turnover intention* yang pada akhirnya dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan dalam perusahaan. Maka dari itu, penelitian ini akan mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja karyawan, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui *turnover intention*.

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan departemen produksi PT. *Garment XYZ*.
2. Mengetahui bagaimana pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja karyawan pada karyawan departemen produksi PT. *Garment XYZ*.
3. Mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan departemen produksi PT. *Garment XYZ*.
4. Mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan *turnover intention* sebagai variabel intervening pada karyawan departemen produksi PT. *Garment XYZ*.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan penelitian ini yaitu:

1) Terhadap Bidang Keilmuan

Bisa bermanfaat serta memberi sumbangan dalam pengembangan ilmu pengetahuan (manajemen) terutama MSDM (manajemen sumber daya manusia) yang menyangkut kepuasan kerja, dan *turnover intention* dan kinerja karyawan. Selain itu diharapkan pula bisa menjadi sumber referensi juga informasi untuk penelitian berikutnya terkait berbagai topik yang saling berhubungan, baik yang sifatnya melengkapi ataupun melanjutkan.

2) Terhadap Lembaga / Bangsa

Bisa memberi masukan yang berarti untuk perusahaan mengenai beban kerja dan kepuasan kerja sehingga dapat mengurangi tingkat *turnover intention* yang terjadi di perusahaan, agar kedepannya tujuan perusahaan dapat tercapai. Peneliti juga berharap bahwa penelitian ini bisa menjadi masukan untuk berbagai perusahaan terkait penyusunan kebijakan, terutama dalam memberikan kepuasan kerja pada karyawan sehingga *turnover intention* pada karyawan dapat berkurang dan kinerja karyawan dapat meningkat.

1.6 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan yang dikembangkan dalam penelitian ini termuat dari beberapa bagian penting, diantaranya adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini akan berisikan pemaparan mengenai latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini akan berisikan pemaparan mengenai penelitian terkait, landasan teori, konsep hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian, kerangka berpikir, serta definisi dan pengukuran terkait variabel kepuasan kerja, *turnover intention* dan kinerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini akan memuat pemaparan mengenai sumber dan jenis data, populasi dan sampel penelitian, variabel-variabel penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan memuat pemaparan penting mengenai hasil dan pembahasan pokok dari penelitian. Gambaran umum terkait mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* serta implikasinya terhadap kinerja karyawan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Ini adalah bab penutup dengan cakupan meliputi kesimpulan serta saran dari seluruh pelaksanaan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran mediasi komitmen organisasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen tetap universitas swasta di kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Al-Ali, W., Ameen, A., Isaac, O., Khalifa, G. S. A., & Shibami, A. H. (2019). The mediating effect of job happiness on the relationship between job satisfaction and employee performance and turnover intentions: A case study on the oil and gas industry in the United Arab Emirates. *Journal of Business and Retail Management Research*, 13(4).
- Al-Suraihi, W. A., Samikon, S. A., Al-Suraihi, A.-H. A., & Ibrahim, I. (2021). Employee turnover: Causes, importance and retention strategies. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3), 1–10.
- Alias, N. E., Rohmanan, N. H., Ismail, S., Koe, W.-L., & Othman, R. (2018). Factors influencing turnover intention in a Malaysian manufacturing company. *KnE Social Sciences*, 771–787.
- Alromaihi, M. A., Alshomaly, Z. A., & George, S. (2017). Job satisfaction and employee performance: A theoretical review of the relationship between the two variables. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 6(1), 1–20.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian*.
- Asmara, A. P. (2017). Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 5(2), 123–129.
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*, 10(1), 85–101.
- Authar, R. A. (2019). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Turnover Intention sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 2(2), 79–94.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Catio, M., & others. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Indigo Media.

- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production. *Agora*, 5(2).
- Choi, S., Jang, I., Park, S., & Lee, H. (2014). Effects of organizational culture, self-leadership and empowerment on job satisfaction and turnover intention in general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(2), 206–214.
- De Simone, S., Planta, A., & Cicotto, G. (2018). The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction. *Applied Nursing Research*, 39(May 2017), 130–140. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.11.004>
- Dessler, G. (2011). *Human resource management twelfth edition*. Pearson International Edition.
- Dugguh, S. I., & Dennis, A. (2014). Job satisfaction theories: Traceability to employee performance in organizations. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(5), 11–18.
- Faradila, D., & Suryaman, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Krakatau Poschem Dongshu Chemical. *Jurnal Inovasi Dan Kreativitas (JIKa)*, 1(1), 1–7.
- Firdaus, F., & Lusiana, H. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 1–13. <https://doi.org/10.31602/atd.v4i1.1874>
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Distribusi- Journal of Management and Business*, 8(1).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (VIII)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*.
- Gusroni, I. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. NKI. *Perspektif*, 1(1), 78–88.
- Hair, J., C., W., J., B. B., & E, B. R. (2010). *Multivariate Data Analysis (7th ed)*. Pearson.

- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2e Edition). SAGE Publications.
- Hardani, H. A., Ustiawaty, J., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sykmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). Buku metode penelitian kualitatif \& kuantitatif. *Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group*.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *9(3)*, 574–597.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2017
- Inuwa, M. (2016). Job satisfaction and employee performance: An empirical approach. *The Millennium University Journal*, *1(1)*, 90–103.
- Jamal, R. S., Firdaus, S., Bakhtiar, Y., & Sanjaya, V. F. F. (2021). Pengaruh komitmen dan turnover intention terhadap kinerja karyawan. *Jambura Economic Education Journal*, *3(1)*, 38–44.
- Jufrizen, J. (2017). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *17(1)*.
- Juliandi, A., & Irfan, I. (2013). Metode penelitian kuantitatif. *M2000, Medan*.
- Kartono, P. (2017). Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout sebuah Pendekatan Dalam Melihat Turnover intention. *Yogyakarta: CV. Budi Utama*.
- Kementrian Perindustrian. (2020). Tahun 2021, Menperin: Sektor Industri Masih Jadi Penopang Utama Ekonomi . Jakarta
- Kim, S., Tam, L., Kim, J.-N., & Rhee, Y. (2017). Determinants of employee turnover intention: Understanding the roles of organizational justice, supervisory justice, authoritarian organizational culture and organization-employee relationship quality. *Corporate Communications: An International Journal*.
- Kusbiantari, D. (2013). Upaya Menurunkan Intensi Turnover melalui Peningkatan Motivasi Intrinsik Pada Guru Paud. *Pawiyatan*, *20(1)*.
- Li, M., Wang, Y., & Mobley, W. H. (2011). Introduction—passion, compassion and complexity in global leadership research and practice. In *Advances in global leadership*. Emerald Group Publishing Limited.

- Liu, H.-L., & Lo, V. (2018). An integrated model of workload, autonomy, burnout, job satisfaction, and turnover intention among Taiwanese reporters. *Asian Journal of Communication*, 28(2), 153–169.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence –Based approach*. New York: The Mc Grow-Hill Companies, Inc
- Mangkunegara, A. A., & Prabu, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan 14, PT. *Remaja Rosdakarya Offset, Bandung*.
- Mira, M., Choong, Y., & Thim, C. (2019). The effect of HRM practices and employees' job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 9(6), 771–786.
- Munadi, E. (2015). *Pakaian Jadi Indonesia dalam Perspektif Perdagangan Global*
- Muzajjad, A., & Febriyanti, P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Mentari Internasional Jombang: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Stress Kerja, Turnover Intention. *EBA Journal: Journal Economic, Bussines Dan Accounting*, 8(1), 35–47.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa: Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo
- Natalia, J., & Rosiana, E. (2017). Analisa pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan dan turnover intention di hotel d'season Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 5(2).
- Naiemah, S. U., Beng, T. L., Isa, E. V. M., & Radzi, W. N. W. M. (2021, May). The impacts of job satisfaction, organizational commitment and job stress on turnover intention: A case in the Malaysian manufacturing. In *AIP Conference Proceedings* (Vol. 2339, No. 1, p. 020057). AIP Publishing LLC
- Nurnaningsih, S., & Wahyono, W. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2), 365–378.
- Pariapura, I. G. D., Supartha, I. W. G., & Subudi, M. (2017). Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap turnover intention serta dampaknya terhadap kinerja karyawan pada pt agung automall kuta. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(6), 2441–2447.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap

- turnover intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51.
- Rahmawati, Fajarwati, & Fauziyah. (2015). *Statistika Teori dan Praktek Edisi 3*. Lab Manajemen UMY.
- Ramdani, E. S. N. F., & Rusyandi, D. (2018). Journal Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Intention Karyawan pada Bank BJB Cabang Subang dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Journal of Banking & Management*, 2(2), 17–29.
- Ramlawati, R., Trisnawati, E., Yasin, N., & Kurniawaty, K. (2021). External alternatives, job stress on job satisfaction and employee turnover intention. *Management Science Letters*, 11(2), 511–518.
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Influence of promotion and job satisfaction on employee performance. *Journal of Accounting, Business and Finance Research*, 3(1), 18–27.
- Rismayanti, R. D., Musadieg, M. Al, & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 127–136.
- Sa'diyah, H., & Irawati, S. A. (2017). Pengaruh Employee Retention dan Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada Kospin Jasa Cabang Jawa Timur. *Competence: Journal of Management Studies*, 11(1).
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1775–1786.
- 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 and Development*, 4(2), 242–256.
- Sainju, B., Hartwell, C., & Edwards, J. (2021). Job satisfaction and employee turnover determinants in Fortune 50 companies: Insights from employee reviews from Indeed. com. *Decision Support Systems*, 148, 113582.
- Saputra, A. T., Bagia, I. W., Yulianthini, N. N., & SE, M. M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).

- Satar, Y. P., & Amran, Y. (n.d.). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Turnover Intention Perawat di Brawijaya Women and Children Hospital Jakarta Tahun 2013*.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sudarmanto, K. (2009). Pengembangan Kompetensi SDM. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi*.
- Sukarna, D. (2011). Dasar-dasar manajemen. *Bandung: Mandar Maju*.
- Susanti, S., & Palupiningdyah, P. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan turnover intention sebagai variabel intervening. *Management Analysis Journal*, 5(1).
- Sutikno, M. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. DELTA DUNIA SANDANG TEKSTIL)*. 450–473.
- Sutrisno, T. R. I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dexa Medica Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Universitas Islam Negeri Raden Fatah.
- Suprihanto, J. (2018). *Manajemen*. UGM PRESS.
- Syahronica, G. (2015). *Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention (Studi pada karyawan departemen dunia fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk)*. Brawijaya University.
- Syarifah, I., Mawardi, M. K., Sos, S., Iqbal, M., & Sos, S. (2020). *Pengaruh Orientasi Kewirausahaan dan Human Capital Terhadap Orientasi Pasar dan Kinerja UMKM*. Universitas Brawijaya.
- Umam, M. R. K., & Auliya, Z. F. (2018). Hubungan Kausalitas Workplace Spirituality Dan Kinerja Karyawan: Perspektif Mediasi Etika Kerja Islam. *BISNIS: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 5(1), 23–50.
- Wahyuddin, W., Bimasari, A., Yuniar, I., & Marzuki, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Di Uin Alauddin Makassar. *Edu-Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 61–

69.

Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cv bukit sanomas. *Agora*, 6(2).

Yuda, I., & Ardana, I. K. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5319–5347

