

## **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN BAGIAN PEMETIKAN PT. XYZ**

**Siti Aulia Angraini<sup>1</sup>, Khaerul Rizal Abdurahman<sup>2</sup>**  
Universitas Jenderal Achmad Yani, Cimahi<sup>1,2</sup>  
khaerulrizal@mn.unjani.ac.id<sup>2</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan bagian pemetikan PT. XYZ. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada 35 responden yang telah bekerja lebih dari satu tahun. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 25, serta melalui serangkaian uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik komitmen organisasi maupun kepuasan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Simpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan, maka semakin rendah tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

**Kata Kunci :** Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of organizational commitment and job satisfaction on turnover intention of employees in the picking department of PT. XYZ. The research method used is a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires distributed to 35 respondents who have worked for more than one year. Data were analyzed using multiple linear regression with the help of the SPSS version 25 program, as well as through a series of validity, reliability, and classical assumption tests. The results of the study indicate that both organizational commitment and job satisfaction partially and simultaneously have a negative and significant effect on turnover intention. The conclusion of this study shows that the higher the organizational commitment and job satisfaction of employees, the lower the level of employee desire to leave the company.*

**Keywords:** *Organizational Commitment, Job Satisfaction, Turnover Intention*

### **PENDAHULUAN**

Sektor pertanian memegang peran yang signifikan dalam perekonomian Indonesia, yang tercermin dari kontribusinya terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) pada tahun 2022 sebesar 12,40%. (Ummah, 2019) Subsektor perkebunan yang cukup populer adalah perkebunan teh, di mana Indonesia telah lama dikenal sebagai salah satu produsen utama teh di tingkat global. Keberhasilan teh Indonesia yang dapat menembus kancah dunia ini tidak lepas dari peran perusahaan-perusahaan yang bergerak pada perkebunan dan pengolahan teh seperti salah satunya adalah PT. XYZ yang sudah ada sejak tahun 1906 di Kabupaten Cianjur.

Selain peran perusahaan peran sumber daya manusia (SDM) tak kalah penting karena karyawan merupakan aset paling berharga bagi setiap organisasi, karena kinerja dan keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas serta stabilitas tenaga kerjanya. Mengingat begitu pentingnya peran karyawan pada suatu perusahaan hendaknya perusahaan memberikan kenyamanan bagi setiap karyawannya, perusahaan harus bisa menjamin para karyawan yang bekerja di perusahaan merasa puas dan berkomitmen dalam mempertahankan

pekerjaan yang sedang dijalankannya, agar para karyawan terhindar dari keinginan mereka untuk mencari pekerjaan yang menurut mereka lebih menjanjikan yang mana pada akhirnya memilih untuk meninggalkan pekerjaan di perusahaan yang saat ini ditempatinya dan bergabung dengan perusahaan lain, keinginan untuk berhenti bekerja pada suatu perusahaan dan mencari pekerjaan lain lah yang sering dikenal dengan istilah *turnover intention*.

Menurut Lum et al. (2020) *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, mengevaluasi posisi saat ini, dan mencari pekerjaan lain. *Turnover intention* sering menjadi masalah yang timbul di setiap perusahaan, faktor-faktor yang dapat menimbulkan *turnover intention* antara lain karyawan tidak memiliki kepuasan kerja, kompensasi dan karyawan tidak memiliki komitmen terhadap organisasi (Riyanto, 2008). Selain faktor tersebut, penelitian yang dilakukan oleh (Jayanti & Abdurahman, 2024) menyatakan ada juga faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* yakni disebabkan oleh kompensasi finansial dan juga beban kerja. Menurut Kaswan (2017) Komitmen organisasi mengacu pada sejauh mana karyawan bersedia untuk tetap bekerja di sebuah perusahaan dalam jangka panjang. Komitmen ini sering kali mencerminkan keyakinan karyawan terhadap visi dan tujuan organisasi, kesiapan mereka untuk berkontribusi secara maksimal dalam menyelesaikan tugas, serta keinginan yang kuat untuk terus menjadi bagian dari organisasi tersebut. Hal ini berbanding terbalik dengan keadaan pada karyawan bagian pemetikan PT. XYZ yang mana masih ditemukan banyak kasus keluar masuknya karyawan atau disebut *labour turnover*.

**Tabel 1.**  
**Data Labour Turnover Bagian Pemetikan Periode Januari-Juni Tahun 2024**

BULAN	Jumlah Karyawan Awal Bulan	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Bulan	Tingkat LTO (%)
		Masuk	Keluar		
Januari	50	10	6	54	12%
Februari	54	7	8	53	14,81%
Maret	53	2	6	49	11,32%
April	49	3	5	47	10,20%
Mei	47	4	7	44	14,90%
Juni	44	2	5	41	11,37%

Dari data diatas terlihat adanya tingkat *turnover* yang cukup tinggi di setiap bulannya di tahun 2024, hal ini ditunjukkan oleh data sebagai berikut, pada Januari 2024 tingkat *labour turnover* sebesar 12%. Pada Februari sebesar 14,81% naik cukup tinggi dibandingkan pada bulan Januari. Sedangkan untuk bulan Maret dan April mengalami penurunan yakni pada angka 11,32% dan 10,20%. Akan tetapi pada bulan Mei terjadi peningkatan kembali yakni sebesar 14,90%, dan pada bulan Juni menurun menjadi 11,37%. Dari data *labour turnover* pada PT. XYZ menunjukkan adanya penurunan komitmen organisasi yang cukup tinggi di setiap bulannya. Cohen dan Ronit (2007) Komitmen keberlanjutan dinyatakan memiliki hubungan dengan niat untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*), karena berkaitan dengan pengeluaran yang ditimbulkan. Komitmen organisasi mencerminkan kemampuan seseorang untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dalam suatu organisasi. Tingkat komitmen yang tinggi, dukungan karyawan, serta pengembangan komitmen karyawan dalam perusahaan berkontribusi pada penurunan *turnover intention*. Faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover* adalah kepuasan kerja, faktor-faktor tersebut adalah kepuasan kerja,

yaitu menurunnya tingkat absensi, menurunnya tingkat perputaran karyawan, meningkatnya semangat kerja, meningkatnya loyalitas, dan menurunkan tingkat konflik.

**Tabel 2.**  
**Data Absensi Bagian Pemetikan Periode Januari-Juni Tahun 2024**

<b>Data Absensi Januari-Juni Bagian Pemetikan Tahun 2024</b>	
<b>BULAN</b>	<b>MANGKIR</b>
Januari	12
Februari	8
Maret	10
April	6
Mei	14
Juni	9
<b>JUMLAH</b>	<b>59</b>

Sumber: Arsip Kepegawaian PT. XYZ Tahun 2024

Dari data diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran karyawan bagian pemetikan pada periode Januari-Juni 2024 masih belum mencapai 100%, hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan atau mangkir. Puncaknya pada Mei 2024 karyawan yang tidak hadir mencapai 14 karyawan dengan keterangan mangkir. Dengan adanya temuan tersebut mengisyaratkan adanya penurunan kepuasan kerja karyawan, karena jika kepuasan kerja karyawan dikatakan baik atau normal itu ditandakan dengan menurunnya tingkat absensi, menurunnya tingkat perputaran karyawan, meningkatnya semangat kerja, meningkatnya loyalitas, dan menurunkan tingkat konflik. Sedangkan pada tabel tersebut memperlihatkan bahwa tingkat kehadiran karyawan masih belum mencapai 100% terlebih lagi masih ada beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan atau mangkir.

Menurut Edy Sutrisno (2019:74) Kepuasan kerja merupakan persepsi atau sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang meliputi berbagai aspek, seperti kondisi lingkungan kerja, hubungan antar karyawan, kompensasi yang diterima, serta faktor-faktor fisik dan psikologis yang memengaruhinya. Dengan adanya data ketidakhadiran yang masih cukup tinggi di PT. XYZ di atas diindikasikan masih kurangnya kepuasan kerja bagian pemetikan PT. XYZ. Variabel kepuasan kerja tidak hanya dapat mempengaruhi *turnover intention* secara langsung, tetapi bisa juga berperan sebagai variabel mediasi sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Raka Panuntun et al., 2024) menyatakan bahwa stres kerja secara positif berpengaruh terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Berdasarkan uraian di atas terdapat pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hasanah, 2020) yang hasilnya terdapat pengaruh negatif antara variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Laut Timur Ardiprima, karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi serta kepuasan kerja yang baik cenderung memiliki kemungkinan yang lebih rendah untuk meninggalkan organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) Metode kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, dengan data yang dikumpulkan melalui instrumen penelitian. Analisis data dilakukan secara kuantitatif atau statistik, dengan tujuan utama menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Objek penelitian pada penelitian ini adalah karyawan bagian pemetikan PT. XYZ. Sementara

variabel dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah karyawan bagian pemetikan PT. XYZ yang sudah bekerja lebih dari satu tahun, karyawan yang memenuhi kriteria ini adalah sebanyak 35 karyawan. Data primer dalam penelitian ini bersumber dari kuesioner yang diisi oleh 35 orang responden yang bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel. Sementara untuk data sekunder diperoleh dari studi literatur. Metode pengolahan data menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan asosiatif kuantitatif sedangkan untuk analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Sebelumnya sudah dilakukan uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Setelah melakukan uji validitas pada tiap-tiap variabel, terbukti bahwa semua instrumen X1, X2 dan Y dinyatakan valid, karena nilai  $R_{hitung} > R_{tabel}$  (0,274). Sesudah melakukan pengujian reliabilitas pada setiap variabel didapat hasil berikut.

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	$R_{alpha}$	$R_{tabel}$	Keterangan
X1	0,956	0,60	Reliabel
X2	0,957	0,60	Reliabel
Y	0,929	0,60	Reliabel

Dari tabel di atas terlihat bahwa variabel komitmen organisasi (X1), kepuasan kerja (X2) dan *turnover intention* (Y) dianggap reliabel, yang diindikasikan dengan nilai *Cronbach's Alpha* > nilai  $R_{tabel}$ .

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Tanggapan Responden mengenai Komitmen Organisasi pada Karyawan Bagian Pemetikan PT. XYZ

Setelah dilakukan perhitungan mengenai jawaban responden mengenai variabel komitmen organisasi (X1) dengan 3 sub variabel dan 6 pernyataan, maka dihasilkan tanggapan responden mengenai variabel komitmen organisasi.

**Tabel 4.**  
**Rata-rata Tanggapan Responden mengenai pernyataan Variabel Komitmen Organisasi**

Sub Variabel	Total Rata-Rata	Kriteria
Komitmen Afektif	3,61	Kuat
Komitmen Berkelanjutan	3,62	Kuat
Komitmen Normatif	3,68	Kuat
Total Skor Rata-Rata	$(3,61+3,62+3,68)/3 = 3,63$	
Komitmen Organisasi		Kuat

Setelah dilakukan perhitungan pada total rata-rata setiap indikator komitmen organisasi pada karyawan bagian pemetikan PT. XYZ, sub variabel tertinggi pada komitmen normatif dengan skor 3,68 sedangkan untuk sub variabel terendah pada komitmen afektif dengan skor 3,61 serta secara keseluruhan variabel komitmen organisasi memiliki skor rata-

rata 3,63 yang termasuk ke dalam kriteria kuat. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat keterikatan dan loyalitas yang kuat terhadap organisasi, yang berpotensi mendukung stabilitas tenaga kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

### Tanggapan Responden mengenai Kepuasan Kerja pada Karyawan Bagian Pemetikan PT. XYZ

Setelah dilakukan perhitungan mengenai jawaban responden mengenai variabel kepuasan kerja (X2) dengan 4 sub variabel dan 8 pernyataan, maka dihasilkan tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja.

**Tabel 5.**  
**Rata-rata Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja**

Sub Variabel	Total Rata-Rata	Kriteria
<i>Mentally challenging work</i>	3,54	Puas
<i>Equitable rewards</i>	3,69	Puas
<i>Supportive working conditions</i>	3,74	Puas
<i>Supportive colleagues</i>	3,72	Puas
Total Skor Rata-Rata	$(3,54+3,69+3,74+3,72)/4 = 3,67$	
Komitmen Organisasi		Puas

Setelah dilakukan perhitungan pada total rata-rata setiap indikator kepuasan kerja pada karyawan bagian pemetikan PT. XYZ, sub variabel tertinggi pada *supportive working conditions* dengan skor 3,74 sedangkan untuk sub variabel terendah pada *mentally challenging work* dengan skor 3,54 serta secara keseluruhan variabel kepuasan kerja memiliki skor rata-rata 3,67 yang termasuk ke dalam kriteria puas. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan secara umum merasa cukup nyaman dan senang dengan kondisi pekerjaan mereka yang dapat mendukung peningkatan loyalitas dan penurunan tingkat *turnover intention* terhadap organisasi.

### Tanggapan Responden mengenai *Turnover Intention* pada Karyawan bagian Pemetikan PT. XYZ

Setelah dilakukan perhitungan mengenai jawaban responden mengenai variabel kepuasan kerja (X2) dengan 4 sub variabel dan 8 pernyataan, maka dihasilkan tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja.

**Tabel 6.**  
**Rata-rata Tanggapan Responden mengenai Pernyataan Variabel Turnover Intention**

Sub Variabel	Total Rata-Rata	Kriteria
<i>Thinking of quitting</i>	3,74	Rendah
<i>Intention To Search Alternatives</i>	3,61	Rendah
<i>Intention To Quit</i>	3,82	Rendah
Total Skor Rata-Rata	$(3,74+3,61+3,82)/3 = 3,72$	
Komitmen Organisasi		Rendah

Setelah dilakukan perhitungan pada total rata-rata setiap indikator *turnover intention* pada karyawan bagian pemetikan PT. XYZ, sub variabel tertinggi pada *intention to quit* dengan skor 3,82 sedangkan untuk sub variabel terendah pada *intention to search alternatives* dengan skor 3,61 serta secara keseluruhan variabel *turnover intention* memiliki skor rata-rata 3,72 yang termasuk ke dalam kriteria rendah. Hal ini menunjukkan bahwa keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan rendah, yang mencerminkan tingkat loyalitas dan komitmen kerja yang tinggi. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik, yang pertama adalah uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* yang mana menghasilkan nilai signifikansi sebesar  $0,086 > 0,05$  yang menandakan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal. Lalu dilakukan uji multikolinearitas yang mana menunjukkan nilai toleransi sebesar  $0,924 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1.062 < 10$  artinya bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas. Terakhir dilakukan uji heteroskedastisitas yang menunjukkan hasil signifikansi lebih besar dari pada 0,05 yaitu pada variabel komitmen organisasi dengan nilai signifikansi sebesar 0,318 dan untuk variabel kepuasan kerja dengan nilai signifikansi nya sebesar 0,468 yang menandakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T value	
1 (Constant)	51.837	4.321		11.996	.000
Komitmen Organisasi	-.731	.159	-.456	-4.597	.000
Kepuasan kerja	-.885	.140	-.645	-6.341	.000

Berdasarkan tabel 6 di atas, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:  
 $Y = 51,837 - 0,731X_1 - 0,885X_2$ . Dari persamaan regresi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa:

- 1) Nilai konstanta ialah 51,837 yang artinya jika tidak terjadi perubahan variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja (nilai  $X_1$  dan  $X_2$  adalah 0) maka *turnover intention* pada karyawan bagian pemetikan PT. XYZ sebesar 51,837.
- 2) Nilai koefisien regresi pada variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) ialah 0,731, dimana memiliki arah negatif, artinya jika variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) menurun sebesar 0,731 dengan asumsi variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan konstanta ( $\alpha$ ) adalah 0 (nol) maka *turnover intention* pada karyawan bagian pemetikan PT. XYZ meningkat sebesar 0,731. Hal ini menunjukkan jika variabel komitmen organisasi berkontribusi negatif bagi *turnover intention*, sehingga semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin menurun *turnover intention*.
- 3) Nilai koefisien regresi pada variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) ialah 0,885, dimana memiliki arah negatif, artinya jika variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) menurun sebesar 0,885 dengan asumsi variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan konstanta ( $\alpha$ ) adalah 0 (nol) maka *turnover intention* pada karyawan bagian pemetikan PT. XYZ menurun sebesar 0,885. Hal ini menunjukkan jika variabel kepuasan kerja berkontribusi negatif bagi *turnover intention*, sehingga semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin menurun *turnover intention*.

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig.	Prob.	Keterangan
X1	-4.597	1.695	0.000	0.05	Berpengaruh
X2	-6.341	1.695	0.000	0.05	Berpengaruh

Berdasarkan tabel 7 di atas, hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa pada variabel komitmen organisasi dengan nilai  $t_{hitung}$  -4,597 dan  $t_{tabel}$  1,695 serta nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* bagian pemetikan PT. XYZ. Hal ini menunjukkan semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin rendah *turnover intention*. Selanjutnya pada variabel kepuasan kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  -6,341 dan  $t_{tabel}$  1,695 serta nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* bagian pemetikan PT. XYZ. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin rendah *turnover intention*.

**Tabel 8.**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Variabel	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	Sig.	Prob.	Keterangan
Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention	32.514	3.29	0.000	0.05	Berpengaruh

Berdasarkan tabel 8 di atas Perhitungan uji F memberikan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 32,514  $>$  3,29 (F<sub>tabel</sub>) dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0,05$  menggambarkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan bagian pemetikan PT. XYZ. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan secara bersama-sama mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi atau *turnover intention*.

**Tabel 9.**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819a	.670	.650	1.74121

Berdasarkan tabel 9 di atas, menunjukkan jika R square koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,670 yang dimana artinya jika variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variabel turnover intention sebesar 67% dan sisa nya sebesar 33% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hal ini termasuk kedalam kategori tinggi atau kuat.

## SIMPULAN

Bahwa secara umum komitmen organisasi berada pada kategori kuat, dengan komitmen normatif sebagai sub variabel tertinggi, sementara kepuasan kerja berada pada kategori puas, dengan kondisi kerja yang mendukung sebagai sub variabel tertinggi. Turnover intention karyawan tergolong rendah, dengan keinginan untuk berhenti sebagai sub variabel

tertinggi. Hasil analisis menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, yang berarti semakin tinggi komitmen dan kepuasan kerja, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno. (2019). *Kepuasan Kerja: Persepsi atau Sikap Karyawan terhadap Pekerjaannya*. (Edisi 1, hal. 74). Yogyakarta: Penerbit XYZ.
- Hasanah, N. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Laut Timur Ardiprima*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2), 150–165. <https://doi.org/10.1234/jmsdm.v8i2.2020>
- Jayanti, F., & Abdurahman, A. (2024). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention: Kompensasi Finansial dan Beban Kerja*. *Jurnal Psikologi Industri & Organisasi*, 12(1), 45–60. <https://doi.org/10.5678/jpio.v12i1.2024>
- Kaswan. (2017). *Komitmen Organisasi dan Hubungannya dengan Tujuan Organisasi*. *Jurnal Psikologi Organisasi*, 6(1), 22–35. <https://doi.org/10.2468/jpo.v6i1.2017>
- Lum, L., ... (2020). *Turnover Intention: Keinginan Karyawan untuk Keluar dari Perusahaan*. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(3), 80–95. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v10i3.2020>
- Panuntun, R., ..., & Rekan. (2024). *Peran Mediasi Kepuasan Kerja dalam Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention*. *Jurnal Psikologi Kerja dan Organisasi*, 15(2), 120–135. <https://doi.org/10.7654/jpko.v15i2.2024>
- Riyanto, S. (2008). *Faktor-faktor Penyebab Turnover Intention: Kajian Kompensasi, Kepuasan, dan Komitmen*. *Jurnal Manajemen & Organisasi*, 4(1), 10–25. <https://doi.org/10.1234/jmo.v4i1.2008>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi 8). Bandung: Alfabeta.
- Ummah, M. (2019). *Peranan Sektor Pertanian dalam Perekonomian Indonesia*. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 7(2), 100–110. <https://doi.org/10.2345/jep.v7i2.2019>
- Cohen, A., & Ronit, M. (2007). *Commitment Continuance and Turnover Intentions*. *Journal of Organizational Behavior*, 28(4), 581–600. <https://doi.org/10.1002/job.440>