

Analisis Variabel Yang Menentukan *Turn Over* Karyawan: Bibliometrik Analisis

Hikmatun Tri Saefi Ismail*, Yunita Primasanti, Anita Oktaviana Trisna Devi

Program Studi Teknik Industri, Universitas Sahid Surakarta

*Email korespondensi penulis: triefiismail9@gmail.com

Abstrak

Turn over merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam manajemen sumber daya manusia. Stres kerja dapat mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan setiap harinya yang akan berpengaruh juga terhadap meningkatnya absensi karyawan. Faktor – faktor yang mempengaruhi *turn over* karyawan selain stres kerja adalah pengaruh beban kerja. Untuk mengetahui banyaknya *turn over* dan penyebabnya kami menggunakan metode bibliometrik analisis, ini adalah metode dimana penulis dan para peneliti lain lebih memahami struktur, perkembangan, dan dampak publikasi ilmiah, termasuk artikel, jurnal, buku, dan paten. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana tingkat *turn over* karyawan dan menganalisis penyebabnya. Hasilnya bahwa *turn over* karyawan banyaknya disebabkan oleh pengaruh kompensasi, pengaruh stres kerja, pengembangan karir, beban kerja, pengaruh kepuasan kerja, dan stres kerja.

Kata Kunci: *Turn Over* Karyawan, Beban Kerja, Bibliometrik Analisis, Stress Kerja, Kepuasan Kerja

Abstract

Turn over is an important factor that companies must pay attention to in human resource management. Work stress can affect employee performance achievements every day which will also influence the increase in employee absenteeism. Factors that influence employee turnover besides work stress are the influence of workload. To find out the number of turnovers and their causes, we use the bibliometric analysis method, this is a method where authors and other researchers better understand the structure, development and impact of scientific publications, including articles, journals, books and patents. The aim of this research is to determine the extent of employee turnover and analyze the causes. The result is that employee turnover is mostly caused by the influence of compensation, the influence of work stress, career development, workload, the influence of job satisfaction, and job stress.

Keywords: *Employee Turnover, Workload, Bibliometric Analysis, Job Stress, Job Satisfaction*

1. Pendahuluan

Pada era industri 4.0 ini, kompetisi antar dunia tekstil bertambah pesat. Sehingga perusahaan harus mempunyai daya saing yang kuat untuk bertahan dan berlomba-lomba menjadi perusahaan yang lebih baik dengan perusahaan lainnya, oleh sebab itu perusahaan harus mempunyai sumber daya yang mumpuni. Salah satu sumber daya yang sangat penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat penting perannya untuk pencapaian tujuan perusahaan, utamanya dalam dunia *garment* yang notabene adalah industri padat karya yang sebagian besar menggunakan sumber daya manusia. Oleh sebab itu perusahaan perlu memperhatikan dan mencari sumber daya manusia yang berkualitas. Sekarang ini persoalan melonjaknya tingkat *turnover* karyawan telah melahirkan persoalan yang besar bagi sebagian besar perusahaan. Pengaruh negatif yang ditimbulkan dari banyaknya *turnover* karyawan bagi suatu perusahaan adalah pada mutu sumber daya manusia dan keunggulan yang dimiliki karyawan akan tidak stabil, sehingga membutuhkan biaya serta waktu untuk merekrut



karyawan baru. Masalah *turn over* karyawan ini merupakan hal yang sangat krusial yang harusnya dihindari oleh perusahaan, tetapi dalam aktual di lapangan tidak bisa terhindarkan hanya saja bisa diminimalisir sekecil mungkin. Hal ini dapat terjadi akibat berbagai factor pemicu yang menyebabkan *turn over* karyawan tinggi.

2. Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode bibliometrik. Analisis bibliometrik adalah teknik yang digunakan untuk menyediakan struktur jaringan yang menjawab pertanyaan-pertanyaan seperti apa topik utama dalam bidang ilmiah tertentu. Ada beberapa proses penelitian analisis bibliometrik meliputi :

1. Penentuan kata kunci
2. Pencarian data
3. Pemilihan artikel
4. Validasi data
5. Analisis data dengan visualisasi

Struktur umum artikel ilmiah adalah sebagai berikut :

1. Pendahuluan
2. Metode
3. Hasil
4. Diskusi
5. Kesimpulan

Sebuah penelitian harus ada orisinalitas atau perbaruan dari sebuah penelitian sebelumnya, dalam penelitian menggunakan metode bibliometrik ini menggunakan software VOSviewer, ini membantu kita untuk menganalisis bagaimana perkembangan - perkembangan terkait dengan penelitian yang ingin kita teliti berdasarkan meta data dari jurnal - jurnal baik yang berasal dari *Google scholar* maupun dari jurnal internasional yang bereputasi lainnya. Analisis bibliometrik menjadi salah satu solusi alternatif dalam rangka mengungkap posisi *research* dan mengidentifikasi tren yang akan dilakukan dengan mengetahui posisi *research* kita yang dapat mempertimbangkan pembaruan atau *novelty* dari riset yang telah ada dengan menggunakan aplikasi VOSviewer untuk menarik data artikel yang telah *publish* seperti jurnal, *ebook* dan lain- lain.

Analisis Bibliometrik menggunakan VOSviewer yaitu alat analisis bibliometrik canggih yang akan difungsikan untuk presentasi visual dokumen yang dipilih. Perangkat lunak ini mawadahi eksplorasi lebih lanjut antara lain kepengarangan bersama, dan kemunculan kata kunci bersama, yang membagikan pengetahuan bernilai perihal struktur intelektual bidang ini. Analisis ini akan merekognisi karya yang sering dikutip dalam literatur skema pemasaran. Dengan menganalisa pola kutipan, VOSviewer mendukung mengetahui karya yang berdampak pada penulis terkenal, memberikan pengetahuan ensiklopedis tentang sejarah pertumbuhan aspek tersebut. Analisis yang ditulis bersama akan mengidentifikasi model kerja sama antar peneliti di dalam aspek pemasaran.

Mengenali kalangan penulis yang sering bekerja sama secara rutin yang dapat menjelaskan jaringan penting dalam golongan akademis. Menganalisis bentuk kata kunci yang akan menjelaskan topik dan tema yang sangat populer dalam literatur ilmiah. Penjabaran ini akan memberi tahu topik penelitian terkini dan kontradiksi pandangan yang ada pada ilmu pengetahuan era sekarang ini.

3. Analisis Hasil dan Pembahasan

Hasil dari penelitian analisis data yang banyak mengenai *turn over* karyawan, kami mengumpulkan data dari hasil pencarian beberapa literatur menggunakan google scholar, dan menggunakan metode bibliometrik analisis melalui *harzing's publish or perish* dan memvisualkan dengan VOSviewer. Pembahasan dalam penelitian ini menyelidiki makna dalam konteks studi yang lebih besar, menjelajahi topik-topik yang muncul, dan menjawab opini atau pertanyaan yang sudah ada sebelumnya.

3.1. Hasil *extract database* dari *Google Scholar*

Tabel 1. Tabel *TurnOver* Karyawan

<i>Query</i>	<i>Variabel turn over karyawan</i>
<i>Source</i>	<i>Google Scholar</i>
<i>Papers</i>	980
<i>Citations</i>	25078
<i>Years</i>	23
<i>Cites_Year</i>	1090,35
<i>Cites_Paper</i>	25,59
<i>Cites_Author</i>	14208,35
<i>Papers_Author</i>	591,23
<i>Authors_Paper</i>	2
<i>h_index</i>	67
<i>QueryDate</i>	2024-06-28 04:06:57
<i>Cites_Author_Year</i>	617,75
<i>hI_annual</i>	2,17
<i>h_coverage</i>	48,3
<i>star_count</i>	91
<i>year_first</i>	2001
<i>year_last</i>	2024

Pada penelitian bibliometrik ini, ditemukan literatur mengenai variabel *turn over* karyawan berdasarkan data yang bersumber dari Google Scholar. Analisis ini kami mengemukakan sejumlah total 980 publikasi, yang berarti terdapat minat penelitian yang meningkat pada topik ini, dengan rentang waktu yang cukup luas yaitu dari periode tahun 2001 sampai dengan 2024. Karya tulis di atas telah di sitasi sebanyak 25078, menandakan topik ini penting dalam meningkatkan sumber daya manusia dalam bidang industri khususnya dalam hal ini industri garmen yang padat karya.

Rata – rata sitasi masing-masing karya tulis adalah 25,59, menunjukkan bahwa penelitian ini tidak terlalu mendapatkan perhatian tinggi tetapi masih tetap diminati komunitas ilmiah. Selanjutnya, *h-index* yang didapatkan dari data diatas adalah sebanyak 67 yang mengindikasikan bahwa terdapat 67 paper telah disitasi minimal sebanyak 67 kali, sebuah parameter yang mengindikasikan dalam penelitian ini. Rata-rata 2 penulis telah menghasilkan paper. Menandakan kerja sama antar peneliti dalam topik ini. Sitasi masing – masing penulis per tahun adalah 617,75, menggambarkan bahwa penulis dalam bidang ini terus menerus secara persisten.

Mengenai *h-index* tahunan adalah sebesar 2,17, yang berarti menunjukkan perkembangan yang konstan dalam penelitian ilmiah, yang menandakan adanya konsistensi para peneliti dalam meneliti topik ini. Persentase cakupan konferensi yang berada di angka 48,3 %, yang mencerminkan masih penting untuk digali kembali tentang penelitian *turn over* karyawan mengingat capaian angka yang masih sedikit rendah. Data kami juga mencatat 91 '*star count*', yang mungkin mengacu pada jumlah karya yang telah dianggap sangat berdampak atau penting oleh komunitas akademis. Semua analisis ini memberikan gambaran ensiklopedis tentang dasar pengetahuan saat ini dan menyediakan dasar bagi ekspansi penelitian dan praktik masa depan dalam latar belakang *turn over* karyawan.

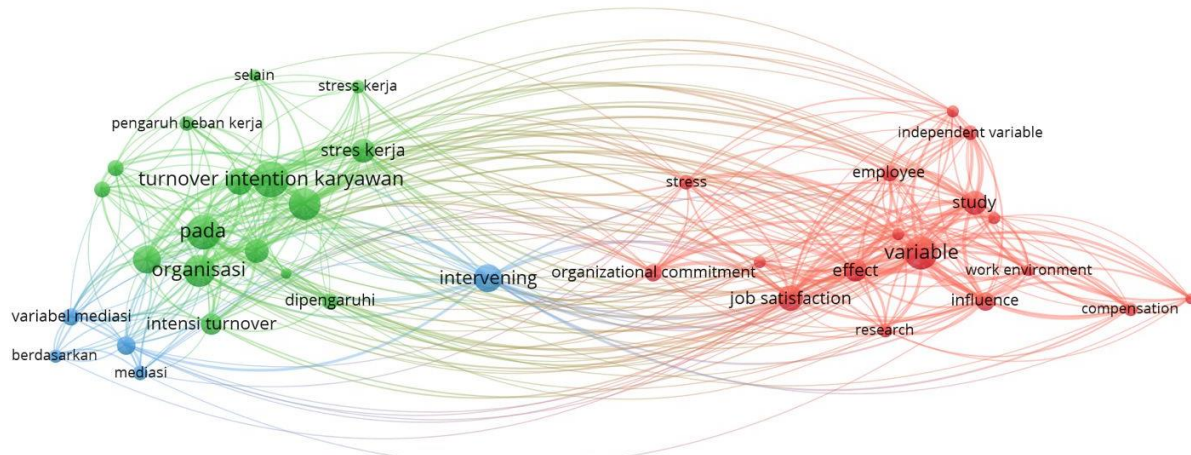
Tabel 2. Tabel *Top 10 Jurnal google scholar* tentang variabel *turn over*

<i>Title</i>	<i>Year</i>	<i>Source</i>	<i>GSRank</i>	<i>Publisher</i>
Pengaruh Disiplin, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Turn Over Karyawan	2023	Jurnal Lentera	1	jurnal.lenteranusa.id

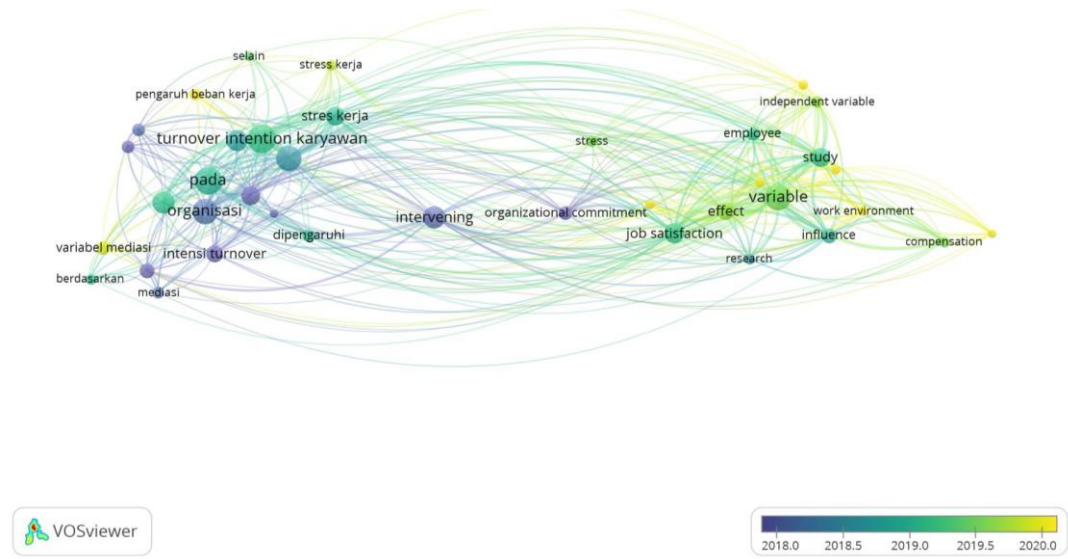
Studi tentang Variabel Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Intensi Turnover	2021	Journal of Trends Economics and	2	journal.fkpt.org
Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSUD Jakarta Selatan	2022	Jurnal Akuntansi	3	penerbitgoodwood.com
Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru	2021	Management Studies and Entrepreneurship	4	journal.yrpiiku.com
Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera	2022	Jurnal Pendidikan Tambusai	5	download.garuda.kemdikbud.go.id
Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)	2022	Jurnal Ilmu Manajemen Terapan	6	dinastirev.org
Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Suka Fajar Solok	2019	Jurnal Ekobistek	7	jman-upiupk.org
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention	2021	Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen	8	jurnal.itscience.org
Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intentions Karyawan (Survey Pada PT. Telesindo Shop Cabang Pekanbaru)	2015	Jurnal Daya Saing	9	ejournal.kompetif.com
Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja, Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Penjualan Pada Pt. Agung Automall Kota Bengkulu	2020	Jurnal Manajemen Modal Insani	10	jurnal.imsi.or.id

Data tersebut diatas mengindikasikan bahwa dari 980 paper yang diekstrak dari *publish or perish* ada top 10 jurnal beserta *publisher* yang memiliki index paling tinggi dan sudah dilakukan pemeringkatan dengan bantuan *publish or perish* yang disebut *GS Rank* atau *google scholar rank*

3.2. Hasil Analisis dengan VoS Viewer sebelum menggunakan *thesaurus*



Gambar 1. Network Visualization



Gambar 2. Overlay Visualization

Network visualization bertujuan untuk menggambarkan kuat atau tidaknya jaringan atau hubungan antar variabel penelitian, sedangkan *overlay visualization* berguna untuk menggambarkan jejak historis berdasarkan tahun diterbitkannya penelitian. Kedua gambar diatas yaitu *network visualization* dan *overlay visualization* menunjukkan tesaurus yang belum rapi, dan terlaui banyak kalimat yang tidak tersusun, setelah kami rapikan tesaurus diatas maka VOS viewer memperlihatkan beberapa topik yang menarik dan penting untuk dibahas di penelitian selanjutnya.

Hasil analisis dan review literatur yang diekstrak dengan bantuan *Publish or Perish* dan *VOS Viewer* didapatkan variabel variabel serta keyword yang paling sering digunakan dalam penelian, diantaranya:

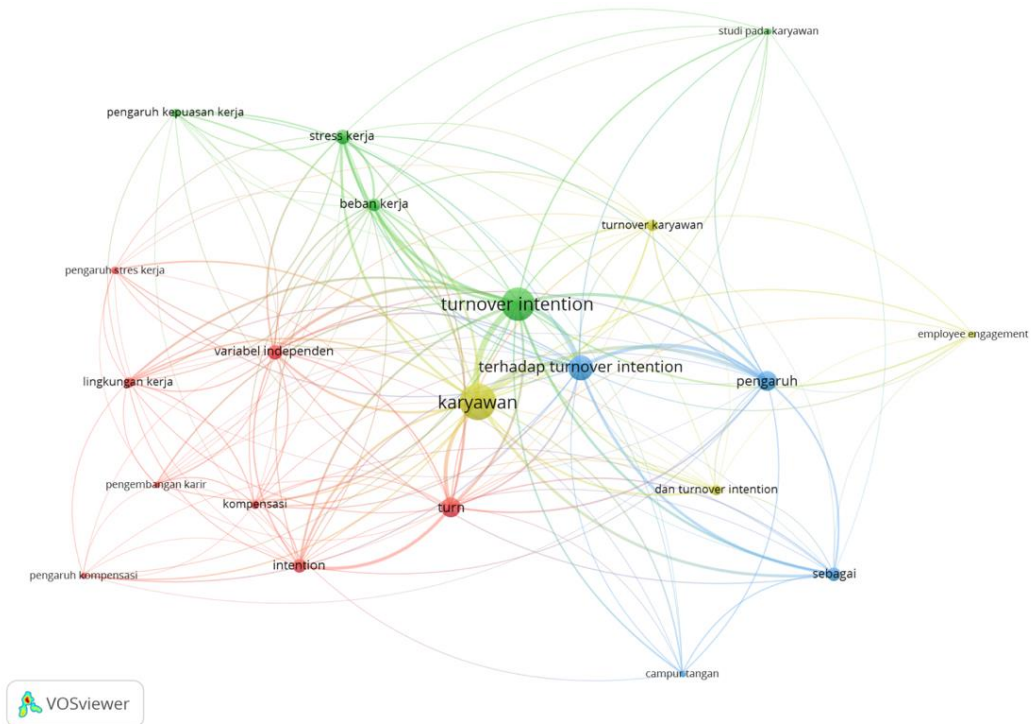
- 1) Kompensasi
- 2) lingkungan kerja
- 3) pengaruh kompensasi
- 4) pengaruh stress kerja
- 5) pengembangan karir
- 6) beban kerja
- 7) pengaruh kepuasan kerja
- 8) stres kerja

Sedangkan untuk tren dari tahun 2020 atau tren terbaru dari data tersebut didapatkan variabel:

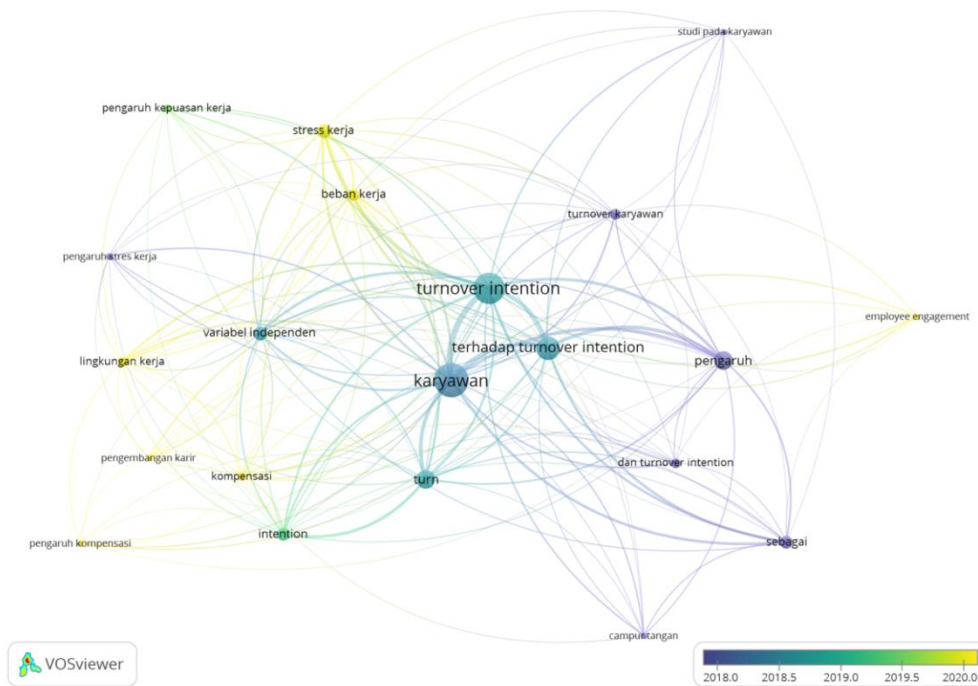
- 1) Stress kerja
- 2) Beban kerja
- 3) Lingkungan kerja

3.3. Hasil Analisis dengan VoS Viewer setelah menggunakan *thesaurus*

Gambaran jaringan dari VOSviewer yang diperlihatkan dalam overlay visualization memberikan pengaruh yang sangat besar tentang keterkaitan antar variabel, maka dari itu kemungkinan penelitian selanjutnya harus dibahas mengenai pemaparan variabel diatas. Berikut adalah penjelasan dari masing-masing variabel tersebut :



Gambar 3. Network Visualization



Gambar 4. Overlay Visualization

Berdasarkan analisis variabel yang paling banyak dilakukan penelitian adalah pengaruh kompensasi, pengaruh stres kerja, pengembangan karir, beban kerja, pengaruh kepuasan kerja, dan stres kerja. Kompensasi adalah bayaran atau remunerasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas hasil kerja berupa uang atau barang baik secara langsung atau tidak langsung. Selanjutnya variabel yang kedua adalah stres kerja, stres kerja adalah kondisi dimana karyawan mengalami rintangan yang dapat merubah perilaku. Sedangkan pengembangan karir adalah kegiatan pegawai yang bertujuan

untuk mempersiapkan karir di masa yang akan datang melalui pendidikan atau pelatihan di perusahaan tempat mereka bekerja, pengembangan karir ini sangat menguntungkan bagi karyawan karena dapat menggali potensi baru yang ada.

Selanjutnya variabel yang ke empat adalah beban kerja yaitu tugas atau aktivitas yang mesti dituntaskan oleh suatu departemen perusahaan tertentu atau kepala divisi dalam satuan waktu yang sudah ditentukan, bahwa suatu proses untuk menetapkan satuan waktu untuk mencapai target tersebut adalah dengan cara observasi kegiatan yang dilakukan karyawan secara berkelanjutan atau terus menerus dan mengambil sampel waktu yang paling cepat, oleh karena itu dapat dirangkum bahwa target dan beban kerja saling berkesinambungan satu dengan lainnya. Artinya beban kerja meliputi pengerahan sumber daya dan penetapan durasi waktu, tidak hanya soal tugas dan pekerjaan. Variabel yang terakhir adalah kepuasan kerja, yaitu suatu emosi yang positif seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Keterkaitan antara variabel diatas adalah kompensasi akan diberikan apabila karyawan menjalankan apa yang telah di tugaskan atau dibebankan oleh perusahaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Tetapi pengaruh dari kompensasi ini berbanding terbalik dengan stress kerja yaitu semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka stres kerja semakin menurun. Stres kerja yang menurun berarti akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang bisa dikaitkan dengan pengembangan karir secara bertahap. Kemudian keterkaitan variabel yang lain yaitu beban kerja juga berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja terhadap karyawan, kinerja karyawan akan menurun seiring dengan beban kerja yang berat. Stres kerja yang berlebihan berpengaruh negatif pada kinerja karyawan, semakin meningkatnya stres kerja maka kinerja karyawan semakin menurun. Di sisi lain kemampuan karyawan ini adalah bagian utama yang menyokong perusahaan untuk menggapai tujuan. Akibat lain yang ditimbulkan akibat stres kerja adalah gangguan tidur, nyeri kepala, gangguan mental, gangguan kecemasan, depresi. Penyakit jantung, darah tinggi, sakit perut, sembelit, diare, dan masih banyak lagi. Sstres kerja juga berkaitan dengan beban kerja yaitu beban kerja mental maupun beban kerja fisik. Ketiga variabel diatas saling berkaitan dengan banyaknya *turn over* karyawan di perusahaan tertentu.

4. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan analisis bibliometrik yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, kami dapat menyimpulkan bahwa topik ‘Analisis Variabel yang Menentukan *Turn Over* Karyawan’ memperoleh perhatian yang sangat luas dalam literatur akademis, ditandai dengan banyaknya publikasi dan sitasi yang tinggi. Ini menunjukkan bahwa *turn over* karyawan sebagai salah satu faktor penting yang menghambat pertumbuhan perusahaan, hal ini telah menjadi persoalan yang harus diteliti lebih lanjut agar perusahaan mengetahui penyebab dan cara menghindari *turn over* karyawan.

Dapat disimpulkan berdasarkan analisis variabel yang paling banyak dilakukan penelitian adalah pengaruh kompensasi, pengaruh stres kerja, pengembangan karir, beban kerja, pengaruh kepuasan kerja, dan stres kerja. Penelitian tentang ‘Analisis Variabel yang Menentukan *Turn Over* Karyawan’ telah menyedot atensi para akademis untuk meneliti lebih lanjut tentang topik ini. Peningkatan fokus pada stres kerja yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka stres kerja akan menurun dan akan meningkatkan kepuasan dalam bekerja yang berpengaruh pada pengembangan karir karyawan di tempat kerja.

Sedangkan sarannya adalah untuk penelitian yang akan datang, peneliti bisa menjadikan penelitian ini sebagai dasar untuk mengembangkan variabel-variabel yang bisa digunakan dalam analisis variabel *turn over* karyawan, salah satunya dalam analisis 980 paper ini masih sedikit yang melakukan pendekatan psikologi bagi karyawan sebagai implementasi dari aspek praktis yang terjadi di lapangan.

Daftar Pustaka

- E. N. S. Patty, S. A. Iriyani, M. Marlina, R. R. P. Ria, and S. M. Ardiyati, "Analisis Bibliometrik Kinerja Dosen Penelitian Menggunakan Aplikasi Vosviewer," *Edu Cendikia J. Ilm. Kependidikan*, vol. 3, no. 01, pp. 41–51, 2023, doi: 10.47709/educendikia.v3i01.2238.
- S. Samsuni, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Al-Falah J. Ilm. Keislam. dan Kemasyarakatan*, vol. 17, no. 1, pp. 113–124, 2017, doi: 10.47732/alfalahjikk.v17i1.19.
- D. A. Harvida and C. Wijaya, "Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan : Sebuah Tinjauan Literatur," *J. Ilmu Adm. Negara*, vol. 16, no. 1, pp. 13–23, 2020.
- Hernawaty, "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Bagi PNS yang Ditempatkan di Wilayah Terpencil dan Kawasan Perbatasan (Tinjauan Literatur)," *Nusant. Innov. J.*, vol. 1, no. 1, pp. 19–27, 2022, [Online]. Available: <https://nij.kaltimprov.go.id/index.php/nij/article/view/13>.
- E. W. H. Budianto and N. D. T. Dewi, "Pemetaan Penelitian Rasio Financial Value Added (FVA) pada Perbankan Syariah dan Konvensional: Studi Bibliometrik VOSviewer dan Literature Review," *BJRM (Bongaya J. Res. Manag.)*, vol. 6, no. 2, pp. 1–10, 2023, [Online]. Available: <https://ojs.stiem-bongaya.ac.id/BJRM/article/view/448%0A>.
- P. H. -, S. B. Utami, and N. Karlina, "Analisis Bibliometrik: Perkembangan Penelitian Dan Publikasi Mengenai Koordinasi Program Menggunakan Vosviewer," *J. Pustaka Budaya*, vol. 9, no. 1, pp. 1–8, 2022, doi: 10.31849/pb.v9i1.8599.
- A. Arwendria, "Publish or Perish: Analisis Bibliometrika Terhadap Literatur Tentang Covid-19 Pada Pangkalan Data Sitasi Google Cendikia Tahun 2019 - 2021," *Al-Ma'arif Ilmu Perpust. dan Inf. Islam*, vol. 1, no. 1, pp. 1–12, 2021, [Online]. Available: <https://www.rjfahuinib.org/index.php/almaarif/article/view/484>.
- D. Saruksuk, M. Magito, and D. H. Perkasa, "Pengaruh Disiplin, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Turn Over Karyawan," *Glob. J. Lentera BITEP*, vol. 1, no. 01, pp. 43–53, 2023, doi: 10.59422/global.v1i01.133.
- R. Mardikaningsih and M. Munir, "Studi tentang variabel kepemimpinan, komitmen organisasi dan intensi turnover," *J. Trends Econ. ...*, vol. 2, no. 1, pp. 17–21, 2021, [Online]. Available: <https://journal.fkpt.org/index.php/jtear/article/view/179%0Ahttps://journal.fkpt.org/index.php/jtear/article/download/179/125>.
- K. Maulidah, S. Ali, and D. C. Pangestuti, "The Effect of Workload and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention at ABC General Hospital South Jakarta," *J. Akuntansi, Keuangan, dan Manaj.*, vol. 3, no. 2, pp. 159–176, 2022.
- A. A. Purwati and S. Maricy, "The Influence of Workload, Work Environment And Job Insecurity On Turnover Intention of PT. Bumi Raya Mestika Employees Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru," *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 2, no. 1, pp. 77–91, 2019, [Online]. Available: <http://journal.yrpiipku.com/index.php/msej>.
- I. Johar Kuswahyudi, P. Budi Setiadi, S. Rahayu, and S. Mahardhika Surabaya, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera," *J. Pendidik. Tambusai*, vol. 6, no. 2, pp. 11261–11280, 2022, [Online]. Available: <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/4227/3535>.
- A. Anggara and T. D. Nursanti, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya," *J. Ekon. Manaj. dan Perbank. (Journal Econ. Manag. Banking)*, vol. 2, no. 2, p. 83, 2019, doi: 10.35384/jemp.v2i2.106.
- D. P. Sari, S. R. Mulyani, and D. S. E. Jaya, "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Suka Fajar Solok," *J. Ekobistek*, vol. 8, no. 1, pp. 117–123, 2021, doi: 10.35134/ekobistek.v8i1.23.
- A. I. Suhakim and Y. Badrianto, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention," *J. Ekon. Bisnis, Manaj. dan Akunt.*, vol. 1, no. 2, pp. 137–146, 2021, doi: 10.47709/jebma.v1i2.995.
- A. Rahmat, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intentions Karyawan (Survey Pada PT. Telesindo Shop Cabang Pekanbaru)," *J. Daya Saing*, vol. 1, no. 3,

- pp. 203–213, 2015, doi: 10.35446/dayasaing.v1i3.28.
- E. Juliadi, A. Sismanto, and S. Ekowati, “Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja, Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Penjualan Pada Pt. Agung Auotomall Kota Bengkulu,” *J. Manaj. Modal Insa. dan Bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 61–71, 2020.
- F. Adiba and D. Rosita, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi,” *Akses J. Publik Bus. Adm. Sci.*, vol. 5, no. 2, pp. 8–17, 2023, doi: 10.58535/jasm.v5i2.40.
- L. S. D. Irvianti and R. E. Verina, “Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117. <https://doi.org/10.58535/jasm.v5i2.40>,” *Binus Bus. Rev.*, vol. 6, no. 1, p. 117, 2015.
- R. Massie, “Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada museum negeri provinsi sulawesi utara,” *J. Berk. Ilm. Efisiensi*, vol. 15, no. 05, pp. 635–645, 2015, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/10275>.
- Elok Hermawati, Ike Kusdyah R, and Tin Agustina K, “Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Tidar Property Group Malang,” *J. Appl. Manag. Stud.*, vol. 3, no. 1, pp. 9–26, 2021, doi: 10.51713/jamms.v3i1.42.
- V. P. Saraswati and M. Subudi, “Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention,” *E-Jurnal Manaj. Unud*, vol. 6, no. 6, pp. 2995–3021, 2017.
- L. R. Widiana, “Hubungan Stress Dengan Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Bagian Linting Rokok Di Pt . Djitoe Indonesian Tobacco,” *Skripsi Fak. Kedokt. UNS*, 2011.