

PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION

FINISIA STIFIE SANGIAN
YUPITER GULO

Trisakti School of Management, Jl Raya Siliwangi No. 74, Bekasi, Jawa barat, Indonesia
finisia.stifie@gmail.com; yupiter@stietrisakti.ac.id

Abstract: *The purpose of this research was to determine the effect of job insecurity, job satisfaction, and organizational commitment on employee turnover intention. PT. XYZ is the main object of this study with all of its 119 employees as the population as well as the research sample. So that the sampling as research respondents uses a saturation technique. By using multiple linear regression analysis techniques, testing three key hypotheses in this study. The research findings show that three independent variables, namely job insecurity, job satisfaction and organizational commitment have a significant and positive effect on employee turn-over intention. Thus, it is necessary for companies to consider three independent variables to maintain turnover intention within the company.*

Keywords: Job insecurity, job satisfaction, organizational commitment, turnover intention

Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan. PT. XYZ menjadi obyek utama dalam penelitian ini dengan seluruh karyawannya sebanyak 119 orang sebagai populasi sekaligus juga sampel penelitian. Sehingga pengambilan sampel sebagai responden penelitian menggunakan teknik jenuh. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, menguji tiga buah hipotesa kunci dalam penelitian ini. Temuan penelitian menunjukkan bahwa tiga buah variabel bebas, yaitu ketidakamanan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *turn-over intention* karyawan. Dengan demikian, perlu bagi perusahaan mempertimbangkan tiga variabel bebas untuk menjaga *turnover intension* dalam perusahaan.

Kata kunci: Ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional, turnover intention

PENDAHULUAN

Karyawan sebagai sumber daya manusia vital dan menentukan keberhasilan suatu perusahaan yang memiliki visi dan misi

menyatukan semua orang yang bekerja di dalam perusahaan itu. Agar tujuan perusahaan dapat mewujudkan secara efektifif tujuan yang hendak dicapai, harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan

pimpinan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang disepakati bersama. Walaupun tidak mudah mewujudkannya karena banyak kendala, hambatan dan persoalan yang muncul.

Observasi disertai dengan wawancara yang telah dilakukan dalam penelitian ini, terutama dengan *Human Resources and Department* PT. XYZ sebagai obyek penelitian

ini, perusahaan memiliki tingkat perputaran karyawan yang tergolong tinggi. Sehingga dipastikan dengan level *turnover* yang tinggi akan menjadi penghambat pencapaian perusahaan, dan karenanya maka pihak manajemen perlu memberikan perhatian serius agar situasi tidak semakin kritis. Pada tabel – 1 gambaran masalah *turn-over* karyawan ini disajikan dengan ringkas.

Tabel 1 Data Turnover Intention PT. XYZ Periode 2019-2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Persentase Karyawan Masuk (%)	Karyawan Keluar	Persentase Karyawan Keluar (%)
2019	126	8	6,35%	10	7,94%
2020	124	10	8,06%	14	11,29%
2021	120	12	10,00%	13	10,83%

Sumber : HRD PT. XYZ, 2022.

Berdasarkan tabel 1 terdapat masalah bahwa tingkat perputaran karyawan yang terjadi pada tahun 2020 sebanyak 14 karyawan yang keluar dari perusahaan dengan tingginya persentase 11,29% karyawan yang keluar. Sedangkan pada tahun 2019 terdapat 10

Berdasarkan data-data *turn-over* karyawan tersebut maka penelitian ini merumuskan masalah penelitian yaitu (i) apakah terdapat pengaruh ketidakamanan kerja terhadap *turn-over intention*, (ii) apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turn-over intention*, (iii) apakah terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap *turn-over intention*. Kendati masalah ini agak klasik, tetapi tetap menjadi menarik karena dinamika perubahan yang dihadapi oleh perusahaan terus terjadi, dan karena alasan itulah penelitian ini merupakan replika dari penelitian sebelumnya oleh Prabawa dan Suwanda (2017). Penelitian yang sama juga menyajikan *gap-research* yang

karyawan yang keluar dengan persentase 7,94% dan 2021 terdapat 13 karyawan yang keluar dengan persentase 10,83% dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2019 dan 2021 menunjukkan masih dibatas normal.

dilakukan oleh Rumangkit (2017); Pando et al., (2021) dan oleh Supartha (2018) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Sementara itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Mujiati (2018); Januartha dan Adnyani (2019) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan hasil penelitian dari Putri dan Rumangkit, (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Kemudian, hasil penelitian dari Putra dan Utama (2018), dan dari Lestari

dan Mujiati (2018) menyatakan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Serta hasil penelitian oleh

Rumawas (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

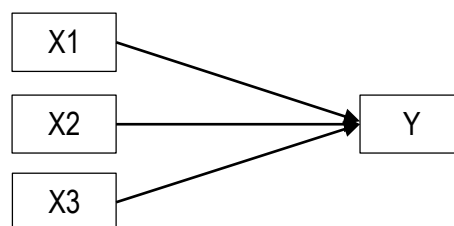
Kerangka Teori

Pengertian dari variabel job-insecurity atau ketidakamanan kerja adalah rasa khawatir yang dimiliki karyawan karena merasa tidak berdaya akan adanya kemungkinan ancaman yang dapat menghilangkan pekerjaannya (Greenhalgh dalam Desvarani & Tamami 2019; Heryanda, 2019; Estelita, 2015 dalam Iskandar & Yuhansyah, 2018). Sedangkan variabel Kepuasan Kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya (Wibowo, 2019; Sukisi dan Wajdi 2017).

Pengertian Komitmen Organisasional adalah tingkat konsistensi pekerja untuk melakukan pekerjaan dan percaya yakin pada tujuan organisasi dan karyawan memiliki keterikatan dengan organisasi atau perusahaan dan terbiasa dengan organisasi tempat mereka bekerja (Robbins dan Jugde 2017;) Wibowo (2017) memberi definisi Komitmen organisasional adalah perasaan, sikap, dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan

organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Rumusan lainnya dikemikan oleh Burso (2020) bahwa Komitmen Organisasional adalah suatu bentuk yang muncul atas kerelaan, keiklaskan, serta kesadaran individu yang senantiasa berada di dalam organisasi yang diwujudkan atas beberapa kepercayaan dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi. Sedangkan definisi Turnover Intention adalah niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela (Robbins & Judge, 2017; Sopiah & Sangadji, 2018; Dessler, 2017).

Oleh karena itu penelitian ini memiliki 3 Hipotesis yang hendak diuji secara empiris, yaitu H1: Terdapat pengaruh ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention*. H2: Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. H3: Terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil hipotesis tersebut maka dapat di gambarkan model penelitian.



Gambar 1 Model Penelitian

Keterangan:

X₁: Ketidakamanan Kerja

X₂: Kepuasan Kerja

X₃: Komitmen Organisasional

Y: *Turn-over Intention*

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini pada PT XYZ dengan populasi sebanyak 119 karyawan di semua divisi. Metode pengambilan sampel menggunakan *probability sampling*, yaitu menggunakan *sampling jenuh* (Anderson, 2018). Pengukuran variabel menggunakan Skala Likert dengan 5 skala (Sugiyono, 2019). Teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner secara langsung khususnya untuk data primer. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis linear berganda.

Definisi Operasional

Untuk kepentingan definisi operasional variabel penelitian ini, mengenai 4 variabel berikut ini:

Ketidakamanan kerja adalah rasa khawatir yang dimiliki oleh karyawan karena merasa adanya ketidakberdayaan akan adanya kemungkinan ancaman yang dapat menghilangkan pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah suatu sikap dari seorang karyawan yang menggambarkan sikap positif akan pekerjaannya, karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung menjadi lebih efektif dan produktif dalam bekerja.

Komitmen Organisasional adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang karyawan mengenal dan terikat pada organisasinya dan fokus terhadap tujuan yang

ditetapkan oleh organisasi tersebut. Turnover Intention keinginan karyawan untuk meninggalkan tempat kerjanya. Keinginan pindah atau turnover intention dapat berupa niat atau hasrat atau angan-angan meninggalkan perusahaan untuk mendapatkan pekerjaan ditempat lain.

HASIL PENELITIAN

Hasil analisis deskriptif menunjukkan profil responden, yaitu berdasarkan jenis kelamin, laki-laki 81 responden dengan presentase 68,1% dan perempuan 38 orang atau 31,9%. Usia responden, yaitu 20-30 tahun berjumlah 50 responden dengan presentase 42,0%, usia 31-40 tahun berjumlah 48 tahun dengan presentase 40,3%, usia 41-55 berjumlah 21 responden dengan presentase 17,6%. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan yaitu SMA berjumlah 57 responden dengan presentase 47,9%, Diploma berjumlah 11 responden dengan presentase 9,2 %, Strata 1 berjumlah 44 responden dengan presentase 37,0, Strata 2 berjumlah 7 orang dengan presentase 5,9%. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja 1-3 tahun berjumlah 53 dengan presentase 44,5, 4-6 berjumlah 54 responden dengan presentase 45,4, 7-9 tahun berjumlah 12 responden dengan presentase 10,1%.

Tabel 2 Deskripsi Variabel Penelitian

	X ₁	X ₂	X ₃	Y
Mean	13.44	13.68	17.87	17.50
Median	14.00	14.00	18.00	17.00
Std. Deviation	1.665	1.507	1.983	2.008
Minimum	9	9	12	10
Maximum	15	15	20	20

Sumber: Hasil Analisis Data Primer, Juni 2022

Berdasarkan tabel 2 terlihat hasil kuesioner yang sudah diolah dengan menggunakan statistik deskriptif yang mana menunjukkan nilai N yang valid berjumlah 119 responden, kemudian terdapat hasil dari nilai *mean*, *median*, *std. deviation*, *minimum* dan *maximum* dari masing-masing variabel. Hasil kuesioner penelitian berisi pernyataan-pernyataan variabel dependen dan independen

Hasil uji validitas dapat diketahui bahwa semua indikator variabel independen yaitu ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan indikator variabel dependen yaitu turnover intention memiliki nilai rhitung

dengan pengukuran skala likert. Terdapat pernyataan pada variabel ketidakamanan kerja sebanyak 3 buah, variabel kepuasan kerja sebanyak 4 pertanyaan, variabel komitmen organisasional sebanyak 4 buah, dan pada variabel turnover intention sebanyak 4 buah sehingga total 15 pernyataan dalam kuesioner penelitian.

lebih besar dari rtabel yang menunjukkan rhitung positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pada variabel penelitian dinyatakan valid.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Croanbach's Alpha	Hasil
Ketidakamanan Kerja	3	0,946	Reliabel
Kepuasan Kerja	4	0,809	Reliabel
Komitmen Organisasional	4	0,824	Reliabel
Turnover Intention	4	0,812	Reliabel

Sumber: Hasil Analisis Data Primer, Juni 2022

Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel 3, dapat dilihat bahwa semua variabel independen ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan variabel dependen turnover intention memiliki hasil nilai Cronboach Alpha > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat menghasilkan jawaban yang konsisten dari waktu ke waktu.

Data dalam penelitian ini juga di lakukan uji asumsi klasik dengan 3 pengujian yaitu uji Multikolinearitas, uji Heteroskedastisitas, dan uji Autokorelasi. Dalam uji multikolinearitas, nilai *tolerance* $X_1, X_2, X_3 > 0,1$ dan nilai VIF $X_1, X_2, X_3 < 10$, yang artinya tidak terjadi multikolinearitas, sehingga data baik untuk digunakan dalam penelitian ini.

Dalam uji heteroskedastisitas menggunakan 2 metode yaitu metode grafik dan non grafik. Dalam metode grafik, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak terbentuk pola, dan tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Sementara dalam metode non grafik menggunakan uji Glejser, hasil menunjukkan bahwa variabel X_1, X_2, X_3 memiliki nilai Sig. > 0,05 sehingga variabel ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam uji autokorelasi menggunakan Durbin Watson dengan hasil terlihat bahwa nilai D-W = 2,230 (1,736 < 2,230 < 2,230) maka

kesimpulannya data tidak terdapat autokorelasi dan baik digunakan dalam model regresi.

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linear

Model	Unstandardized Coefficients B	Sig.
(constant)	2.255	0,321
Ketidakamanan Kerja	0,366	0,001
Kepuasan Kerja	0,419	0,000
Komitmen Organisasional	0,257	0,002

Dependent variabel: Turnover Intention

Sumber: Analisa data primer, hasil pengelolaan statistik

Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan $Y = 2.255 + 0,366 X_1 + 0,419 X_2 + 0,257 X_3 + e$. Persamaan tersebut memiliki arti yaitu apabila nilai ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional adalah 0, maka nilai turnover intention yang dihasilkan adalah sebesar 2.255. Selain itu, terdapat pula hasil koefisien regresi ketidakamanan kerja = 0,366 yang memiliki arti jika terjadi kenaikan satu satuan variabel independen ketidakamanan kerja maka akan menurunkan variabel dependen turnover intention PT XYZ sebesar 0,366 satuan, dengan asumsi apabila nilai kepuasan kerja dan komitmen organisasional dianggap tetap. Hasil

koefisien regresi kepuasan kerja = 0,419 yang memiliki arti jika terjadi kenaikan satu satuan variabel independen kepuasan kerja maka akan menaikkan variabel dependen turnover intention PT XYZ sebesar 0,419 satuan, dengan asumsi apabila nilai ketidakamanan kerja dan komitmen organisasional dianggap tetap. Hasil koefisien regresi komitmen organisasional = 0,257 yang memiliki arti jika terjadi kenaikan satu satuan variabel independen komitmen organisasional maka akan menaikkan variabel dependen turnover intention PT XYZ sebesar 0,257 satuan, dengan asumsi apabila nilai ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja dianggap tetap.

Tabel 5 Hasil Analisis ANOVA

Model	F	Sig.
Regression	16,663	0,000

Sumber: Hasil pengelolaan statistik

Hasil ANOVA diketahui bahwa motivasi, kompensasi, dan komitmen organisasional memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yang memiliki arti $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model fit dapat digunakan

dalam penelitian. Berdasarkan tabel 5 pula diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16,663 > 3,25$) sehingga dapat disimpulkan model di atas dikatakan fit.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (r²)

Model	R	Adjusted R Square
1	0,550 ^a	0,285

Sumber: Hasil pengelolaan statistik

Hasil uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (r²) pada tabel 6 diketahui hasil *Coefficient Correlation* (r) sebesar 0,550 yaitu ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional memiliki hubungan yang kuat dan positif terhadap *turnover intention*. Dapat disimpulkan pula bahwa secara statistik

besarnya variasi variabel dependen *turnover intention* yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional adalah sebesar 28,5%, sedangkan sisanya sebesar 71,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Model	t	Sig.
(Constant)	0,996	0,321
X1	3,544	0,001
X2	3,721	0,000
X3	3,721	0,002

Sumber: Hasil pengelolaan statistik

Hasil uji hipotesis yang pertama yaitu diperoleh nilai t hitung 3,544 < t tabel 1.984 dan nilai (sig) sebesar 0,010 ≤ alpha (0,05), maka terdapat pengaruh signifikan dan positif ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention* PT. XYZ. Hasil uji hipotesis yang kedua yaitu diperoleh nilai t hitung 3,721 > t tabel 1.984 dan nilai (sig) sebesar 0,000 ≤ (0,05), maka terdapat pengaruh signifikan dan positif kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hasil uji hipotesis yang ketiga yaitu diperoleh nilai t hitung 3.721 > 1.984 dan nilai (sig) sebesar 0,000 ≤ alpha (0,05), maka terdapat pengaruh signifikan dan

positif komitmen organisasional terhadap *turnover intention* PT. XYZ.

PENUTUP

Simpulan utama dari penelitian ini menunjukkan bahwa Ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap terhadap *turnover intention* PT. XYZ. Keterbatasan penelitian ini mencakup (i) variabel masih terbatas, 4 empat variabel yaitu, ketidakamanan

kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan turnover intention. (ii) Dilakukan pada satu obyek perusahaan, (iii) dengan sampel terbatas. Oleh karena itu, direkomendasi agar perusahaan mempertimbangkan indikator yang terdapat dalam variabel ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional dalam membangun dan mengembangkan karyawan agar turn-over intention bisa diturunkan.

REFERENCES

- Anderson, David R., Dennis J. Sweeney, Thomas A. Williams, Jeffrey D. Camm, and James J. Cochran. 2018. *Statistics for Business and Economics*, 13rd Edition. Canada: Nelson Education. Ltd.
- Desvarani, R., & Tamami, S. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT BPR Artha Prima Perkasa Pulau Batam. *GEMA*, 11(1), 1–9.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Mulia, R. A. B. D. C., and Wayan Gede Supartha. "Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 7, no. 12 (2018): 6622.
- Ningsih, Ni Kadek Windi Septia, and Made Surya Putra. "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Unud* 8, no. 10 (2019): 5907-5927.
- Putra, P. A. S. W., and Ni Ketut Sariyathi. "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention di CV. Bengkel Bintang Pesona Group." *E-Jurnal Manajemen Unud* 6 (2017): 579-603.

-
- Putra, Pande Aditya Jaya Kusuma, and I. Wayan Mudiarta Utama. "Pengaruh komitmen organisasional dan iklim organisasi terhadap turnover intention karyawan pada PT. Jayakarta Balindo." PhD diss., Udayana University, 2018.
- Putri, Aulia, and Stefanus Rumangkit. "Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Ratu Pola Bumi (Rpb) Bandar Lampung." In *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya*, vol. 1, no. 1, pp. 229-244. 2017.
- Putri, Melani Novia, and Harif Amali Rivai. "Pengaruh job insecurity, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap intensi turnover pada dosen institut teknologi padang." *Jurnal Manajemen* 11, no. 1 (2019): 35-48.
- Riantini, Ni Luh Eva, I. Wayan Suartina, and I. Gede Aryana Mahayasa. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention." *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)* 2, no. 2 (2021): 79-90.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi, Organizational Behavior. Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rori, Widya Fildra, Adolfini Adolfini, and Merinda H. Ch Pandowo. "PENGARUH STRES KERJA, KETIDAKAMANAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT. TRIMIX PERKASA BITUNG." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 9, no. 3 (2021).
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. 2016. *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*, 7th Edition. New Jersey: Wiley
- Siwi, Giovano, Rita N. Taroreh, and Lucky OH Dotulong. "Pengaruh Kepuasan Gaji, Promosi Jabata, Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan RSUD Pancaran Kasih Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 4, no. 4 (2017).
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Susilo, Jimmy, and I. G. B. H. Satrya. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak." *E-Jurnal Manajemen* 8, no. 6 (2019): 3700-3729.
- Uktutias, Sendy Ayu Mitra, Lilis Masyfufah, and Sri Iswati. "Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention." *Jurnal Kesehatan* 9, no. 1 (2021): 15-20.
- Waskito, Meindro, and Ayu Rachmawati Putri. "PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN OFFICE PT CIPTA NUGRAHA CONTRINDO." *Kinerja* 4, no. 1 (2021): 111-122.
- Widyasari, Ni Made, I. G. A. M. Dewi, and Made Subudi. "Pengaruh ketidakamanan kerja dan kompensasi Terhadap kepuasan kerja dan turnover intention Karyawan besakih beach hotel Denpasar." *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6, no. 2017 (2017): 2103-2132.

Yazidthalib, Nawal, Dadan Ridwanuloh, and Himyatul Hidayah. "Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention di IFRS dewi sri karawang." *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia* 1, no. 6 (2021): 696-706.