

## PENGARUH DUKUNGAN ATASAN TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA CABANG KARAWANG TIMUR

Siti Saidah<sup>1</sup>, [ps19.sitisaidah@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:ps19.sitisaidah@mhs.ubpkarawang.ac.id)  
Marhisar Simatupang<sup>2</sup>, [marhirsarsimatupang@ubpkarawang.ac.id](mailto:marhirsarsimatupang@ubpkarawang.ac.id)  
Holy Greata<sup>3</sup>, [holygreata@ubpkarawang.ac.id](mailto:holygreata@ubpkarawang.ac.id)

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang  
Jl. HS.Ronggo Waluyo, Puseurjaya, Telukjambe Timur, Karawang, Jawa Barat - 41361

**Abstrak.** *Turnover intention* merupakan suatu masalah yang sering dihadapi di banyak industri perusahaan, tingkat *turnover intention* yang tinggi sudah menjadi permasalahan yang cukup serius, terutama jika yang keluar dari perusahaan tersebut adalah pegawai yang memiliki pengalaman dan keterampilan yang baik. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui informasi pengaruh dukungan atasan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Cabang Karawang Timur. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode penyebaran skala dukungan atasan dan skala *turnover intention*. Untuk membuktikan keabsahan data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji regresi linear sederhana untuk mengetahui besaran nilai *turnover intention* yang dipengaruhi oleh dukungan atasan (X). Selanjutnya, data dianalisis dengan menggunakan regresi linear sederhana. Hasil yang didapat dengan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai  $r$  hitung sebesar  $-0,797 > 0,195$ . Maka hipotesis pada penelitian ini adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang berarti ada pengaruh dukungan atasan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Cabang Karawang Timur. Hasil dari uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa dukungan atasan memberikan sumbangan pengaruh sebesar 63,5% terhadap *turnover intention*.

**Kata Kunci:** *Turnover Intention*, Dukungan Atasan, Karyawan

**Abstract.** *Turnover intention is a problem that is often faced in many industrial companies. A high level of turnover intention has become quite a serious problem, especially if those leaving the company are employees who have good experience and skills. This research is a quantitative study which aims to find out information on the influence of superior support on turnover intention among employees of PT Sumber Alfaria Trijaya East Karawang Branch. Data collection in this research was carried out using the distribution method of superior support scale and turnover intention scale. To prove the validity of the data in this study, researchers used a simple linear regression test to determine the magnitude of the turnover intention value which is influenced by superior support (X). Next, the data was analyzed using simple linear regression. The results obtained had a significant value of  $0.001 < 0.05$  and a calculated  $r$  value of  $-0.797 > 0.195$ . So the hypothesis in this study is that  $H_a$  is accepted and  $H_0$  is rejected, which means that there is an influence of superior support on turnover intention among employees of PT Sumber Alfaria Trijaya East Karawang Branch. The results of the coefficient of determination test show that superior support contributes 63.5% to turnover intention.*

**Keyword:** *Turnover Intention, Supervisor Support, Employees*

### Pendahuluan

Perusahaan ritel waralaba merupakan salah satu industri yang berkembang pesat di Indonesia. Pesatnya perkembangan industri ritel menimbulkan persaingan yang semakin ketat antar usaha sejenis. Sebagai penentu lancarnya bisnis, kinerja karyawan di perusahaan ritel terkadang masih kurang diperhatikan oleh perusahaan. Salah satu masalah yang ditemukan adalah tingginya tingkat *turnover* yang dimiliki pada perusahaan ritel (Hardianto, 2017). Menurut Pauline (2018) dalam dunia kerja sekarang ini, *turnover intention* karyawan menjadi masalah bagi praktik pengelolaan Sumber Daya Manusia (selanjutnya disingkat

SDM) karena berpengaruh langsung terhadap rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan mempertahankan tenaga kerja pada sebuah perusahaan. Chen (dalam Maharani dkk, 2018) menyatakan bahwa *turnover intention* menjadi hal yang penting dan harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia, karena *turnover intention* merupakan awal dari proses dimana karyawan benar-benar akan meninggalkan perusahaan.

Terkait banyaknya perusahaan yang memiliki masalah *turnover*, pengelolaan SDM menurut Prihandini (dalam Hermawan dkk, 2019) merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi, yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya, secara tidak langsung dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas. Cascio (2015) juga menegaskan bahwa manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dalam bidang industri dan organisasi, oleh karena itu pengelolaan sumber daya mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas dan mengendalikan biaya ketenagakerjaan. Dukungan yang optimal dari SDM perusahaan dapat menciptakan keunggulan perusahaan, hal ini menyangkut banyaknya perusahaan yang memiliki masalah *turnover intention*. Perusahaan akan memiliki beban jika mengetahui karyawannya memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan, terutama apabila karyawan tersebut dapat digolongkan karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi dan memiliki kualitas kerja yang baik. Banyak kerugian yang akan ditanggung oleh perusahaan jika karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan (Silalahi, 2019).

Keinginan berpindah (*turnover intention*) adalah satu satunya faktor yang paling kuat dari actual turnover. Ketika karyawan sudah benar-benar keluar dari perusahaan (*actual turnover*) maka tidak ada yang bisa dilakukan oleh perusahaan. Itulah mengapa penting untuk lebih memperhatikan *turnover intention* dibandingkan dengan *actual turnover*, karena apabila keinginan seorang karyawan untuk berpindah itu masih pada sebatas keinginan (*intention*) maka perusahaan masih bisa melakukan tindakan pencegahan (Chen dalam Maharani dkk, 2018). *Turnover* dibedakan menjadi dua macam : (1) *voluntary turnover* yaitu keluarnya karyawan disebabkan karena kehendak individu itu sendiri; (2) *involuntary turnover* adalah keluarnya karyawan disebabkan oleh faktor organisasi atau pengunduran diri karena adanya hal mendesak (Judge & Robbins, 2011). Dengan adanya dampak yang merugikan pada organisasi sehingga perlu adanya pengendalian *turnover intention* bagi pegawai di perusahaan agar dapat menanggulangi munculnya indikator dan faktor-faktor mengenai *turnover intention* (Setiadi, dkk 2022). Pencegahan bisa dilakukan dengan adanya keterlibatan manajer atau dukungan atasan dalam menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk mendukung keberhasilan implementasi sebuah sistem yang digunakan, (Chenhall dalam Sedianingsih dkk, 2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* diantaranya yaitu dukungan atasan (*supervisor support*), (Danish dkk, 2019).

Menurut Mahendra (2016) dukungan atasan mengacu pada keterlibatan manajer dalam memberikan sumber daya, seperti bantuan dari manajemen senior kepada bawahan, yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Rhoades (dalam Rahmayani & Wika ningrum, 2022) dukungan atasan (*supervisor support*) diartikan sebagai sudut pandang karyawan terhadap *supervisor* (atasan) dalam menilai kontribusi karyawan terhadap organisasi serta kepedulian atasan tersebut terhadap kesejahteraan karyawan. Dengan adanya dampak yang merugikan pada organisasi sehingga perlu adanya pengendalian *turnover intention* bagi pegawai di perusahaan agar dapat menanggulangi munculnya indikator dan faktor-faktor mengenai *turnover intention* (Setiadi, dkk 2022).

Berdasarkan hasil wawancara dalam pra penelitian yang dilakukan, ditemukan adanya indikasi *turnover intention* yang cukup tinggi pada cabang perusahaan ritel PT Sumber Alfaria Trijaya Cabang Karawang Timur, kondisi ini menarik untuk dilakukan penelitian lanjutan yang melihat apabila dukungan atasan berperan atas *turnover intention* diantara karyawan perusahaan PT Sumber Alfaria Trijaya Cabang

Karawang Timur. Untuk itu perlu dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh dukungan atasan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT sumber Alfaria Trijaya Cabang Karawang Timur”.

## Landasan Teori

### *Turnover intention*

Widjaja (dalam Ardan & Jaelani, 2021) menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Intensi keluar merupakan ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar mencari pekerjaan yang baru. Robbins dan Judge (2015) mengatakan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Wasposito dkk, (2013) *turnover intention* merupakan niat karyawan meninggalkan pekerjaan untuk mencari tempat kerja yang lebih baik dari pekerjaan yang lama. Menurut Mobley (dalam Ardan & Jaelani, 2021) *turnover intention* merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lainnya.

*Turnover intention* merupakan kecondongan ataupun hasrat pegawai untuk *resign* dari pekerjaannya dengan cara sukarela atas kehendaknya sendiri (Supriadi, dkk 2021). Menurut Ronald (dalam Novrandy, 2022) *Turnover intention* merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Menurut Mobley (dalam Ardan & Jaelani, 2021) terdapat tiga aspek *turnover intention* yaitu: *thinking of quitting* (pikiran untuk keluar dari perusahaan), *intention to search* (intensi untuk mencari pekerjaan lain), *intention to quit* (intensi untuk keluar dari perusahaan). Selain itu Menurut Iverson dan Deery (dalam Nurhasmadiar & Rochmah, 2013) terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* antara lain : faktor structural, faktor *pre-entry*, faktor lingkungan, faktor serikat pekerja dan orientasi pekerja.

### Dukungan atasan

Menurut Chenhall (dalam Sedianengsih, dkk. 2020) dukungan atasan diartikan sebagai keterlibatan manajer atau atasan dalam menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk mendukung keberhasilan implementasi sebuah sistem yang digunakan. Mahendra (2016) mengatakan bahwa dukungan atasan adalah keterlibatan manajer dalam menyediakan sumber daya yang diperlukan, selain itu dapat pula diartikan sebagai bantuan yang diberikan oleh pimpinan yang lebih tinggi kepada bawahan untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai. Dukungan atasan adalah dorongan fisik dan psikologis yang diberikan oleh atasan, atau atasan yang menghargai kontribusi yang telah dilakukan oleh karyawan, dengan demikian karyawan tersebut dapat berkembang (Tnay dalam Maharani, 2013).

Menurut Siregar (2022) dengan adanya dukungan atasan dapat meningkatkan kualitas kerja hingga peningkatan kepuasan kerja, persepsi yang lebih baik antara karyawan dengan organisasi serta mengurangi jumlah karyawan yang memiliki intensi untuk keluar pada perusahaan. Menurut House (dalam Sandora, 2021) dukungan atasan yaitu sebagai transaksi interpersonal yang melibatkan satu atau lebih aspek yang terdiri dari kesediaan memberikan bantuan, kesediaan mendengarkan dan perasaan peduli. Menurut House (dalam Sandora, 2021) aspek dukungan atasan (*supervisor*) terdiri dari 3 aspek yaitu: kesediaan memberikan bantuan, kesediaan mendengarkan dan perasaan peduli.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Selanjutnya data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan program SPSS.

Desain penelitian yang digunakan adalah asosiatif- kausal. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu Dukungan atasan (X) dan *turnover intention* (Y). Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Cabang Karawang Timur. teknik pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan metode total sampling. Menurut Sugiyono (2018) total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologi yang disebar melalui *google form*. Instrumen penelitian yang digunakan adalah skala dukungan atasan dengan jumlah aitem sebanyak 26, Dan skala *turnover intention* dengan jumlah aitem sebanyak 15.

Semua pernyataan dalam skala berbentuk pernyataan positif(*favorable*) dan negatif (*unfavorable*). Respon jawaban skala dukungan atasan dan *turnover intention* terbagi menjadi 4 respon yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju(TS), setuju (S), dan sangat setuju (SS). Analisis aitem yang digunakan adalah *corrected item-total correlation* untuk uji validitas dan *alpha cronbach* untuk uji reliabilitas dengan nilai validitas dikatakan valid jika nilai  $r_{ix} \geq 0,30$  (Azwar, 2018). Pada uji reliabilitas peneliti melakukan pengujian dengan menggunakan teknik *varians Alpha Cronbach* yang dibantu menggunakan aplikasi software SPSS *for windows* versi 26.00 yang mengacu pada kaidah Guilford. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji regresi sederhana, Teknik ini dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh dukungan atasan terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian ini menambahkan 2 analisis tambahan yaitu uji koefisien determinasi dan uji kategorisasi. Seluruh analisis dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS statistics version 26.00.

## Hasil Dan Pembahasan

Hasil uji hipotesis antara variabel dukungan atasan (X) dengan *turnover intention* (Y) menunjukkan hasil signifikansi (sig.) yaitu sebesar  $0,001 \leq 0,05$  yang memiliki arti bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga ada pengaruh dukungan atasan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Cabang Karawang Timur. Hasil penelitian ini sejalan dengan Dawley dkk (dalam Ramlah, 2023) karyawan dengan dukungan atasan tinggi memiliki sikap positif yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya sehingga niat *turnover* menjadi rendah. Hasil penelitian ini juga didukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Shinta, dkk (2022) yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif signifikan antara dukungan atasan dan *turnover intention* dan Ramlah (2023) juga menyimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara dukungan atasan dan *turnover intention*. Artinya semakin kecil dukungan atasan yang diterima karyawan, semakin tinggi keinginan untuk keluar dari perusahaan. Mendis (2017) juga menyatakan hal serupa, bahwa dukungan atasan (*supervisor support*) memiliki pengaruh negatif terhadap niat karyawan untuk keluar (*turnover intention*).

Hasil uji koefisien determinasi pada variabel dukungan atasan terhadap *turnover intention* didapatkan hasil 0.635 sebesar 0,635 dapat diartikan bahwa pengaruh dukungan atasan terhadap *turnover intention* sebesar 63,5% sedangkan sisanya 0,365% dipengaruhi oleh faktor- faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* seperti ; (1) faktor *pre-entry*, (2) faktor lingkungan, (3) faktor serikat kerja dan (4) orientasi pekerja.

Berdasarkan uji kategorisasi, diketahui bahwa karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Cabang Karawang Timur memiliki dukungan atasan yang berada di kategori sedang yaitu sebanyak 57 orang dengan persentase 61,9% dan memiliki tingkat *turnover intention* pada kategori sedang sebanyak 64 orang dengan persentase 61%. Besarnya jumlah responden pada kategori sedang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki niat untuk keluar dari perusahaan namun masih terdapat kemungkinan karyawan akan bertahan jika harapan karyawan dapat terpenuhi oleh perusahaan dan karyawan cukup mampu menghadapi beban kerja atau tekanan yang dialami saat bekerja, sehingga karyawan tersebut masih dapat mengatasinya dengan caranya sendiri.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dipaparkan di bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dukungan atasan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Cabang Karawang Timur, dibuktikan dengan nilai signifikannya  $0,001 < 0,05$ , maka hipotesis penelitian ini  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Pengaruh dukungan atasan terhadap *turnover intention* menyumbangkan 63,5% ( $R^2 = 0,635$ ) dan 0,365% lainnya dipengaruhi oleh variabel dan faktor lain seperti: *faktor pre-entry*, faktor lingkungan, faktor serikat kerja dan orientasi pekerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini disarankan bagi perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan hubungan atasan dengan bawahannya, dengan menunjukkan kepedulian dan empati yang diberikan oleh atasan terhadap bawahan. Kepedulian dan empati tersebut tidak hanya mengenai dunia kerja tetapi mengenai tantangan mengelola pekerjaan dan keluarga. Dukungan emosional yang diberikan oleh atasan dapat menjadi energi positif dan menambah keyakinan karyawan dalam meningkatkan kualitas kerjanya, sehingga akan menekan tingkat terjadinya *turnover intention*.

Bagi karyawan perlu memanfaatkan peluang untuk dapat berkomunikasi atau mengekspresikan perasaan yang menghalangi kegiatan bekerja, misalnya setiap karyawan dapat berdiskusi atau *sharing* dengan pihak perusahaan sesuai waktu dan tempat yang disediakan sehingga dapat menimbulkan pemecahan masalah untuk mengurangi *turnover intention*.

Bagi peneliti selanjutnya, berdasarkan hasil penelitian yang di dapatkan dukungan atasan memiliki pengaruh sebesar 63,5 % terhadap *turnover intention*, peneliti selanjutnya diharap dapat mengembangkan penelitian ini dari faktor- faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* seperti : (1) *faktor pre-entry*, (2) faktor lingkungan, (3) faktor serikat pekerja dan (4) orientasi pekerja.

## Kepustakaan

Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. Banyumas : Pena Persada.

Azwar, Saifuddin. (2018). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Danish, R. Q., Shahid, F., Bano, S., Fawad Ali, H., & Afzal Humayon, A. (2019). *Supervision support and turnover intension: Impact of employee's training in banking sector of Pakistan*. *European Online Journal of Natural and Social Sciences: Proceedings*, 8(1(s)), pp-121.

Hardianto, Rahmaesa kehan (2017). Analisis pengaruh *self-efficacy* terhadap *job satisfaction* serta implikasinya terhadap *turnover intention*: telaah pada *frontline* minimarket di pt xyz area tangerang dan tangerang selatan.

Maharani, Anjani & Rahardja (2018). Pengaruh kepuasan gaji, dukungan atasan dan stres kerja terhadap *turnover intention* (studi pada pt. Roda dunia abadi, Jakarta).

Mahendra, R. (2016). Pengaruh Dukungan Atasan, Pelatihan dan Sumber Daya Manusia terhadap Kegunaan Sistem Akuntansi Daerah. Bengkulu.

- Mendis, M. V. S. (2017). *The impact of reward system on employee turnover intention: A study on logistics industry of Sri Lanka. International Journal of Scientific & Technology Research*, 6(9), 67-72.
- Nurhasmadiar, & Thinni Nurul Rochmah. Penyebab *turnover intention* pada pegawai instalasi Gizi Rumah Sakit PHC Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia* 1.3 (2013): 272-279.
- Novrandy, R. A., & Tanuwijaya, J. (2022). Pengaruh *Work-Family Conflict* dan *Work Engagement* terhadap *Task Performance* dan *Turnover Intention* dengan mediasi *Supervisor Support*. JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi), 9(1).
- Pauline E (2018). Tinjauan terhadap *turnover*. *Jurnal Internasional IEkonomi dan Teknik Manajemen*.
- Rahmayani, W. E., & Wikaningrum, T. (2022). Analisis *Perceived Organizational Support*, Dukungan Atasan Dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 23(2), 1-15.
- Ramlah, S. (2023). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Dukungan *Supervisor* terhadap *Turnover Intention* melalui Mediasi Komitmen Afektif. In *Prosiding University Research Colloquium* (pp. 164-173).
- Robbins, S.P & Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sandora, Y. (2021). *Hubungan Antara Stres Kerja Dan Dukungan Atasan Dengan Work Life Balance Pada Wanita Yang Bekerja Di PT. GDSK CPI DURI* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Silalahi., Apri Yanti. (2019). Pengaruh Beban Kerja Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Indomarco Prismaatama Bagian Area Penjualan Rayon Helvetia Medan. Skripsi Thesis, Universitas Panca Budi Pembangunan.
- Sedianingsih, Safitri, Y. E., & Sinulingga, R. A. (2020). Pengaruh Dukungan Atasan, Kejelasan Tujuan, Dan Pelatihan Terhadap Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Airlangga*, 5(1), 745-761.
- Setiadi, B. A., Saksono, R. A., & Asropi, A. (2022). Pengendalian Turnover Intention pada Pegawai Kementerian X. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 13(3), 351-364.
- Siregar, B. A. (2022). *Kepemimpinan & Budaya Organisasi* : Azka Pustaka.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Supriadi, K., Trang, I., & Rogi, Analisis Faktor-Faktor Yang Menyebabkan *Turnover Intention* Di Pt. Sinar Galesong Prima Cabang Boulevard Manado. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1215–1224. 2021.
- Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan pt. Unitex di bogor. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 4(1), 97-115.,
- Agung AWS., Nurul Khotimah Handayani dan Widya Paramita. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Unitex Di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(1); pp: 97-11.2013