

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

**PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 18 No 1 (2023): February
DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v18i0.842>
Article type: (Human Resource Management)

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

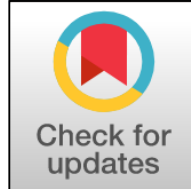
Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

The Effect of Organizational Climate and Leadership Style on Turnover Intention through Job Satisfaction as an Intervening Variable

Pengaruh Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Savira Natasya, savira.natasya@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Rifdah Abadiyah, rifdahabadiyah@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study aims to analyze the effect of organizational climate and leadership style on turnover intention through job satisfaction as an intervening variable at the Bengkel Rama Motor. The method used in this research is a quantitative approach. Sampling in this study was carried out by saturated sampling method, with the number of respondents as many as 72 employees of Bengkel Rama Motor. The data analysis technique used in this study uses path analysis using the Smart PLS version 3.3 program. The results of this study prove that organizational climate affects turnover intention, leadership style affects turnover intention, job satisfaction affects turnover intention, organizational climate affects job satisfaction, leadership style affects job satisfaction, organizational climate does not affect turnover intention through satisfaction work as an intervening variable, and leadership style has no effect on turnover intention through job satisfaction as an intervening variable.

Published date: 2023-02-17 00:00:00

Pendahuluan

Pada pandemi Covid 19 ini, tidak hanya memberikan efek negatif terhadap kesehatan, namun juga memberikan efek negatif terhadap perekonomian di masyarakat. Sektor ekonomi merupakan salah satu sektor penting bagi perusahaan, perusahaan akan berjalan lancar sesuai dengan tujuan perusahaan jika kondisi perekonomian tetap stabil. Meskipun demikian, untuk mencapai tujuan perusahaan tetap diperlukan penggunaan sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan agar suatu usaha atau organisasi dapat memenuhi tujuannya. Sekalipun sumber daya lainnya berlimpah, organisasi akan berjuang untuk berjalan dengan baik tanpa sumber daya manusia dan/atau sumber daya manusia yang berkualitas buruk. Di sisi lain sumber daya manusia dituntut perusahaan agar bekerja semaksimal mungkin dan bekerja diluar batas kemampuannya sehingga tidak melepas kemungkinan bahwa karyawan memiliki rasa ketidaknyamanan sehingga adanya indikasi keinginan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*).

Turnover menurut Cotton & Tuttle^[1], Penilaian kemungkinan bahwa seorang individu akan melanjutkan dalam suatu organisasi. Itu sebabnya menurut Maertz dan Campion^[1], metode penentuan elemen-elemen yang mempengaruhi keinginan pindah (*turnover intention*) menjadi pertimbangan kritis dan alat yang efektif untuk menurunkan tingkat *turnover* yang sebenarnya. Dengan munculnya *turnover intention*, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih produktif dalam berkontribusi terhadap maksud dan tujuan perusahaan, serta akan memiliki keinginan yang lebih rendah untuk berhenti Harter dkk^[1]. Namun apabila sebaliknya, karyawan tersebut tidak akan merasakan nyaman dalam pekerjaan tersebut dan akan timbul sikap malas dalam bekerja, absensi yang lebih meningkat, dan lebih sering melanggar aturan. Menurut Mobley^[4], bahwa ada berbagai faktor yang menyebabkan individu meninggalkan pekerjaan mereka, salah satunya adalah kepuasan kerja.

Seluruh sikap seseorang terhadap pekerjaan didefinisikan sebagai kepuasan kerja, atau sebagai perbedaan antara jumlah gaji atau hadiah yang diterima oleh seorang karyawan dan jumlah yang harus diberikan, Robbins^[1]. Menurut Locke^[1] Kepuasan kerja adalah keadaan positif, menyenangkan, dan emosional yang dihasilkan dari evaluasi pekerjaan dan pengalaman kerja. George dan Jones^[1] berpendapat bahwa, perasaan karyawan tentang kondisi kerja mereka saat ini disebut sebagai kepuasan kerja. Karyawan akan membuat penilaian tentang perusahaan dan menimbulkan kesan tentang iklim organisasi tempat mereka bekerja berdasarkan kualitas proses interaksi dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan dapat menjadi tidak puas dengan pekerjaan mereka jika mereka yakin bahwa perusahaan mengikuti peraturan yang tidak sesuai dengan prinsip mereka. Namun, karyawan akan lebih puas dengan pekerjaan mereka jika mereka percaya bahwa organisasi mengikuti aturan yang konsisten dengan nilai-nilai mereka, Swastha^[6]. Iklim organisasi, juga dikenal sebagai suasana organisasi, mengacu pada serangkaian kondisi kerja yang mempengaruhi perilaku seseorang di tempat kerja dan sebagai hasilnya membantu perusahaan mencapai tujuannya lebih cepat, Cahyono^[6].

Untuk menghindari adanya *turnover intention* maka dibutuhkan nya pemimpin. Pemimpin adalah mereka yang memiliki kekuasaan manajerial yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, khususnya bawahan, Hery^[9]. Sedangkan Gaya kepemimpinan adalah seperangkat sifat (atau kombinasi karakteristik) yang dapat digunakan untuk mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan atau sasaran perusahaan, Rivai^[9]. Bengkel Rama Motor adalah perusahaan yang bergerak di bidang barang dan jasa dan terletak di Jalan Thamrin nomor 21-23, RW 04, Sidokumpul, Kecamatan Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo. Bengkel Rama Motor dapat bersaing dengan bisnis sejenis karena pelayanannya yang baik dan ramah. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan bengkel rama motor, menerangkan bahwa kondisi iklim organisasi dan gaya kepemimpinan dapat dikatakan belum sesuai, dan juga ada indikasi bahwa *turnover intention* di bengkel rama motor sangat tinggi karena kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai. Berikut data keluar-masuk karyawan pada tabel dibawah ini :

Tahun	Jumlah Awal Karyawan	KaryawanKeluar	Karyawan Masuk	Jumlah Akhir Karyawan	Turnover Rate
2019	87	10	5	82	11,83 %
2020	82	14	6	74	17,94 %
2021	74	9	7	72	12,32 %

Table 1. Data Keluar-Masuk Karyawan Data Keluar-Masuk Karyawan Bengkel Rama Motor

Berdasarkan data yang diperoleh, selama tiga tahun adalah lebih banyak karyawan yang keluar daripada karyawan yang masuk. Jadi ini mengindikasikan bahwa *turnover intention* di bengkel rama motor sangat tinggi. Tujuan penelitian ini untuk mengkaji Pengaruh Iklim Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Bengkel Rama Motor, dengan hipotesis (1) Ada pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention* (2) Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* (3) Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* (4) Ada pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja (5) Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja (6) Ada pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* (7) Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Metode Penelitian

Penelitian dilakukan pada Bengkel Rama Motor yang beralamat di Jl. Thamrin No. 21-23, RW 04, Sidokumpul, Kec. Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Telp. 031-8961356 dengan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Bengkel Rama Motor Sidoarjo yang berjumlah 72 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh, karena menggunakan seluruh karyawan Bengkel Rama Motor sebagai sampel. Sumber data primer diperoleh pada penelitian ini didapat melalui penyebaran kuisioner dan wawancara. Data sekunder yang didapat berupa company profile, data jumlah karyawan yang keluar dan masuk selama 3 tahun terakhir. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur melalui software Smart PLS 3.3.

Hasil dan Pembahasan

Pengujian model pengukuran (outer model)

Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

	Iklim Organisasi X1	Gaya KepemimpinanX2	Turnover IntentionY	KepuasanKerjaZ
X1_1	0.922			
X1_2	0.967			
X1_3	0.956			
X1_4	0.955			
X1_5	0.960			
X1_6	0.943			
X2_1		0.966		
X2_2		0.967		
X2_3		0.972		
X2_4		0.957		
Y_1			0.931	
Y_2			0.947	
Y_3			0.954	
Z_1				0.963
Z_2				0.976
Z_3				0.974
Z_4				0.954
Z_5				0.904

Table 2. *Outer Loading* Data diolah SmartPLS, 2022

Uji validitas dilihat berdasarkan nilai *Outer Loading* yang mengharuskan lebih besar dari 0,5. Dari table tersebut di atas dapat dilihat hasil indikator dari semua variabel lebih besar dari 0,7 sehingga semua variable valid menjadi instrument penelitian.

Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	RhoA	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Gaya Kepemimpinan X2	0.976	0.976	0.982	0.932
Iklim Organisasi X1	0.979	0.979	0.983	0.904
Kepuasan Kerja Z	0.975	0.977	0.981	0.911
Turnover Intention Y	0.939	0.940	0.961	0.891

Table 3. *Reability Test* Data diolah SmartPLS, 2022

Cronbach Alpha dengan melihat nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* untuk mengukur konsistensi dan ketepatan data. Nilai konstruk dikatakan realibel jika nilainya > 0,7. Berdasarkan hasil uji PLS pada tabel tersebut

di atas nilai dari variabel X1 memperoleh hasil 0,979, X2 memperoleh hasil 0,976, Z memperoleh hasil 0,975, dan Y memperoleh hasil 0,939 sehingga nilai tersebut memenuhi persyaratan 0,7 sehingga dapat dinyatakan reliabel.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Uji R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja Z	0.910	0.908
Turnover Intention Y	0.951	0.948

Table 4. R-Square Data diolah SmartPLS, 2022

Nilai R-Square digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Kategori nilai 0.75, 0.50 dan 0.25 menunjukkan model (kuat, moderate dan lemah). Dalam tabel diatas menjelaskan nilai *R square* pada variabel Z adalah 0,910, artinya sangat kuat. Sehingga hubungan variabel bebas (X) terhadap Z memiliki hubungan yg cukup yakni 0,910 atau 91%. Nilai *R square* pada variabel Y adalah 0,951, artinya sangat kuat. Sehingga hubungan variabel bebas (X) terhadap Y memiliki hubungan yg cukup yakni 0,951 atau 95 %.

Uji Hipotesis

Uji Path

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Variabel X1 -> Variabel Y	0.323	0.332	0.132	2.442	0.015
Variabel X2 -> Variabel Y	0.374	0.359	0.132	2.832	0.005
Variabel Z -> Variabel Y	0.292	0.297	0.102	2.859	0.004
Variabel X1 -> Variabel Z	0.464	0.437	0.220	2.106	0.036
Variabel X2 -> Variabel Z	0.495	0.519	0.212	2.332	0.020

Table 5. Hipotesis Testing Data diolah SmartPLS, 2022

Nilai signifikansi dapat dilakukan dengan melihat koefisien parameter dan T-Statistik pada path coefficient. Hipotesis penelitian diterima jika nilai T-Statistik > 1,96 dan nilai tingkat signifikansi < 0,05.

a. Pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention*

Memperoleh hasil T statistik 2,442 sehingga memenuhi persyaratan t-statistik > 1,96 atau 2,442 lebih besar dari 1,96 dan untuk persyaratan p value < 0,05 berdasarkan pengolahan data statistik yang diperoleh 0,015 < 0,05 dan memenuhi persyaratan p value sehingga dapat disimpulkan variabel iklim organisasi (X1) berpengaruh terhadap turnover intention (Y), sehingga hipotesis dapat dinyatakan diterima.

b. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention*

Memperoleh hasil T statistik 2,832 sehingga memenuhi persyaratan t-statistik > 1,96 atau 2,832 lebih besar dari 1,96 dan untuk persyaratan p value < 0,05 berdasarkan pengolahan data statistik yang diperoleh 0,005 < 0,05 dan memenuhi persyaratan p value sehingga dapat disimpulkan variabel gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap turnover intention (Y), sehingga hipotesis dapat dinyatakan diterima.

c. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Memperoleh hasil T statistik 2,859 sehingga memenuhi persyaratan t-statistik > 1,96 atau 2,859 lebih besar dari 1,96 dan untuk persyaratan p value < 0,05 berdasarkan pengolahan data statistik yang diperoleh 0,004 < 0,05 dan memenuhi persyaratan p value sehingga dapat disimpulkan variabel kepuasan kerja (Z) berpengaruh terhadap turnover intention (Y), sehingga hipotesis dapat dinyatakan diterima.

d. Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja

Memperoleh hasil T statistik 2,106 sehingga memenuhi persyaratan t-statistik > 1,96 atau 2,106 lebih besar dari 1,96 dan untuk persyaratan p value < 0,05 berdasarkan pengolahan data statistik yang diperoleh 0,036 < 0,05 dan memenuhi persyaratan p value sehingga dapat disimpulkan variabel iklim organisasi (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja(Z), sehingga hipotesis dapat dinyatakan diterima.

e. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Memperoleh hasil T statistik 2,332 sehingga memenuhi persyaratan t-statistik > 1,96 atau 2,332 lebih besar dari 1,96 dan untuk persyaratan p value < 0,05 berdasarkan pengolahan data statistik yang diperoleh 0,020 < 0,05 dan memenuhi persyaratan p value sehingga dapat disimpulkan variabel gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja(Z), sehingga hipotesis dapat dinyatakan diterima.

Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Variabel X1 -> Variabel Z -> Variabel Y	0.135	0.126	0.081	1.668	0.096
Variabel X2 -> Variabel Z -> Variabel Y	0.145	0.158	0.091	1.589	0.113

Table 6. Indirect Effect Data diolah SmartPLS, 2022

Nilai signifikansi dapat dilakukan dengan melihat koefisien parameter dan T-Statistik pada path coefficient. Hipotesis penelitian diterima jika nilai T-Statistik > 1,96 dan nilai tingkat signifikansi < 0,05.

f. Pengaruh iklim organisasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening

Memperoleh hasil T statistik 1,668 belum memenuhi persyaratan t-statistik > 1,96 atau 1,668 lebih kecil dari 1,96 dan untuk persyaratan p value < 0,05 berdasarkan pengolahan data statistik yang diperoleh 0,096 > 0,05 dan tidak memenuhi persyaratan p value sehingga dapat disimpulkan variabel iklim organisasi (X1) tidak berpengaruh terhadap turnover intention (Y) dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening, sehingga hipotesis dapat dinyatakan ditolak.

g. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening

Memperoleh hasil T statistik 1,589 belum memenuhi persyaratan t-statistik > 1,96 atau 1,589 lebih kecil dari 1,96 dan untuk persyaratan p value < 0,05 berdasarkan pengolahan data statistik yang diperoleh 0,113 > 0,05 dan tidak memenuhi persyaratan p value sehingga dapat disimpulkan variabel gaya kepemimpinan (X2) tidak berpengaruh terhadap turnover intention (Y) dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening, sehingga hipotesis dapat dinyatakan ditolak.

Simpulan

Dapat disimpulkan, berdasarkan temuan analisis sebelumnya bahwa (1) iklim organisasi berpengaruh terhadap turnover intention dapat diartikan bahwasetiap peningkatan kualitas iklim organisasi akan diikuti dengan menurunnya turnover intention artinya semakin baik iklim organisasi perusahaan, maka akan semakin menurun turnover intention (2) gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap turnover intention dapat diartikan bahwa apabila gaya kepemimpinan baik maka turnover intention menurun yang disebabkan karena pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan semua pegawai tanpa membeda-bedakan status kepegawaian dan pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif bersama bawahan (3) kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention dapat diartikan bahwa kepuasan kerja yang rendah mampu meningkatkan turnover intention. Semakin rendah kepuasan kerja maka akan semakin tinggi niat untuk pindah (4) iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat diartikan bahwa tanpa iklim organisasi yang baik, kepuasan kerja akan sulit diharapkan. Adanya kepuasan kerja dan iklim organisasi yang baik, maka diharapkan rendahnya intensitas pindah kerja karyawan. (5) gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan yang baik akan membuat karyawan lebih merasa puas dalam bekerja di perusahaan, begitu juga sebaliknya (6) iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat diartikan bahwa iklim organisasi yang kondusif dan menyenangkan untuk bekerja dengan baik akan membuat karyawan merasa puas. Sekalipun hal tersebut tercukupi, apabila karyawan merasa kurang puas dari segi materi atau faktor lain, maka akan tetap mengindikasikan adanya turnover intention (7) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh

terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* dapat diartikan bahwa meskipun gaya kepemimpinan dalam perusahaan tersebut dapat dikatakan baik, namun dengan adanya permasalahan kepuasan kerja maka akan tetap menimbulkan *turnover intention* sehingga akan memengaruhi pencapaian tujuan kinerja yang ditetapkan.

References

1. A. Caezar et al., "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel".
2. A. D. Hatmoko, "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada PD. BPR BKK Kabupaten Magelang)," 2020.
3. A. Ermawati, "Pengaruh Brand Image Dan Brand Trust Terhadap Purchase Decision Produk United," J. Agora, vol. 6, no. 2, p. 287097, 2018.
4. A. Firdaus, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi)," Ekon. J. Econ. Bus., vol. 1, no. 1, p. 1, 2017, doi: 10.33087/ekonomis.v1i1.2.
5. A. Yanoto, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi dan Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia di Surabaya," J. Agora, vol. 6, no. 1, pp. 1-10, 2018.
6. I. G. M. Suwandana, "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Kadek Bayu Satrio Maha Putra 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia ABSTRAK Pada pasar yang kompetitif , seorang kar," vol. 6, no. 5, pp. 2417-2444, 2017.
7. I. Purnama., Nyoto., and A. H. Komara, "pangaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru," Procur. J. Ilm. Manaj., vol. 7, no. 2, pp. 152-164, 2019.
8. M. M. Kismiati and T. Sitorus, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Niat Keluar Yang Dimediasi Oleh Kondusifitas Lingkungan Kerja," J. Bus. Appl. Manag., vol. 12, no. 1, pp. 71-90, 2019, [Online]. Available: <https://core.ac.uk/download/pdf/268050039.pdf>
9. P. G. Kepemimpinan et al., "Volume 7 No . 1 Tahun 2020 Volume 7 No . 1 Tahun 2020 Karyawan merupakan tolak ukur keberhasilan dalam sebuah perusahaan . Setiap organisasi maupun perusahaan menginginkan keberhasilan dan pencapaian yang sukses sehingga diperlukan pencapaian maksimal . S," vol. 7, no. 1, pp. 100-113, 2020.
10. P. Kepemimpinan, D. A. N. Kepuasan, K. Terhadap, I. G. D. Paripurna, and I. W. G. Supartha, "Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agung Automall Kuta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Email : diatmika91@gmail.com Abstrak Pendahuluan Sumber daya manusia memiliki peran besar bagi kesu," vol. 6, pp. 2441-2474, 2017.
11. Y. C. Iskandar and D. R. Rahadi, "Strategi Organisasi Penanganan Turnover Melalui Pemberdayaan Karyawan," Solusi, vol. 19, no. 1, pp. 102-116, 2021, doi: 10.26623/slsi.v19i1.3003.