



Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Guru

Influence of Job Satisfaction And Commitment Organization Against Turnover Intention Teacher

Ivan Christian Daeli & Hery Syahril

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap *turnover intention*, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *turnover intention* guru secara parsial. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif menggunakan pendekatan kuantitatif, yang dilakukan untuk menganalisis hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel. Populasi pada penelitian ini adalah guru SMP Negeri 3 Percut berjumlah 70 orang dengan sampel sebanyak 54 orang. Sampel di pilih melalui atau menggunakan *convinience sampling*. Data yang diperoleh dari kuesioner menggunakan skala likert yang disebar melalui *google form* kepada guru SMP Negeri 3 Percut. Selanjutnya data yang diperoleh dianalisis menggunakan SEM-PLS versi 3.0. Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dan turnover intention, dengan nilai $-0,491$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Selanjutnya untuk komitmen organisasi hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh negatif dan tidak signifikan, dengan nilai $-0,149$ dan tidak signifikan $0,099 > 0,05$.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Komitmen Organisasi; *Turnover Intention*.

Abstract

The purpose of this research is to determine and analyze the influence of Job Satisfaction on turnover intention, to determine and analyze the influence of Organizational Commitment on turnover intention, to determine and analyze the influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on the turnover intention of teachers at SMP Negeri 3 Percut Sei Tuan partially. This research uses an associative type of research using a quantitative approach, which is carried out to analyze the relationship or influence between two or more variables. The population in this study was 70 teachers at SMP Negeri 3 Percut Sei Tuan with a sample of 54 people. The sample was selected through or using convenience sampling. Data obtained from a questionnaire using a Likert scale was distributed via Google Form to teachers at SMP Negeri 3 Percut Sei Tuan. Next, the data obtained was analyzed using SEM-PLS version 3.0. The results of the analysis show that there is a negative and significant influence between job satisfaction and turnover intention, with a value of -0.491 and a significance of $0.000 < 0.05$. Furthermore, for organizational commitment the results of the analysis show a negative and insignificant influence, with a value of -0.149 and not significant $0.099 > 0.05$.

Keywords: Job Satisfaction; Organizational Commitment; *Turnover Intention*.

How to Cite: Daeli, C.I, Syahril, H (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Guru, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 6(1): 171-178

*E-mail: jvandaely44@gmail.com

ISSN 2774-3004 (Online)



PENDAHULUAN

Dunia bisnis saat ini berkembang dengan cepat, sehingga perusahaan yang mengolah bisnis mereka diharapkan dapat tetap bersaing dan mempertahankannya. Salah satu cara bagi perusahaan untuk tetap bersaing dan mempertahankannya adalah dengan menggunakan sumber daya manusia mereka dengan efektif dan efisien. Handaru dan Muna (2021) mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama dalam sebuah organisasi, yang dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai bagi strategi pencapaian organisasi. Hal ini menunjukkan walaupun sebuah perusahaan memiliki dana yang kuat, sarana prasarana yang memadai, namun tujuan yang ingin dicapai tidak akan tercapai jika kekurangan sumber daya manusia. Ini menunjukkan betapa pentingnya kontribusi sumber daya manusia bagi perusahaan.

Sumber daya manusia yang merupakan aset bagi perusahaan/organisasi harus dijaga, jangan sampai mereka berpindah (*turnover intention*). Pergantian karyawan sangat penting bagi suatu organisasi karena biaya yang timbul akibat hilangnya bakat, pesangon, pekerjaan tambahan/perekrutan dan pelatihan dan penggantian, serta perbedaan antara kinerja mereka yang meninggalkan organisasi dan kinerja pendatang baru (Stamolampros et al., 2019). Niat pergantian karyawan dan tingkat pergantian karyawan aktual merupakan masalah kritis yang harus diselesaikan oleh organisasi (Ulindag et al., 2011). Aset terbesar suatu perusahaan adalah karyawan yang setia dan loyal terhadap pekerjaannya (Ulindag et al., 2011).

Tabel 1.1 Data Turnover Intention Guru SMP Negeri 3 Percut Sei Tuan

Tahun	Keluar
2022	2
2023	1
2024	6

Sumber: SMP Negeri 3 Percut Sei Tuan 2024

Berdasarkan data tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa jumlah guru yang keluar (*resign*) meningkat tiap tahunnya. Data di atas tentunya data guru yang masih aktif dan memutuskan untuk (*resign*) dan bukan guru yang sudah pensiun. Tentunya hal ini bukan lah hal yang diinginkan oleh pihak sekolah. Hal ini akan berpengaruh kepada kinerja sekolah. Dalam hal ini kinerja sekolah sangat ditentukan oleh *turnover intention*. Menurut Deborah dalam Widayati dan Yunia (2019) menyatakan bahwa intensi keluar (*resign*) merupakan variabel yang paling berhubungan dan lebih banyak menjelaskan perilaku turnover. Hal tersebut dapat disebabkan oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Pada studi terdahulu dengan menggunakan data base google scholar pada rentang waktu 2019-2024 banyak faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Hasil dari studi tersebut menunjukkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah variabel yang banyak diminati peneliti untuk memprediksi/mempengaruhi *turnover intention* (Kurniawaty et al., 2019). Dalam studi ini peneliti berfokus pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Kepuasan kerja mencurahkan tenaga sepenuhnya bagi perusahaan (Prihatiningsih & Susanti, 2023). Karyawan bekerja di perusahaan untuk menyelesaikan berbagai tugas sesuai dengan posisi dan jabatannya (Handaru et al., 2021). Kepuasan kerja merupakan sikap emosional karyawan dimana menyenangkan dan mencintai pekerjaan mereka (Alvionita & Marhalinda, 2024). Karyawan yang tidak puas cenderung memiliki kedisiplinan yang rendah, jumlah absensi yang tinggi dan bahkan berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu (Nabawi, 2019). Menurut Pazrina (2024) kepuasan kerja mencakup persepsi dan emosi holistik individu terhadap pekerjaannya, termasuk faktor-faktor seperti lingkungan kerja, kolaborasi dengan rekan kerja, penghargaan terkait pekerjaan, dan komponen fisik dan psikologis. Setiap orang biasanya akan merasa puas dengan pekerjaannya jika pekerjaannya sesuai dengan harapan dan tujuan mereka (Ansori, 2021). Indikator variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini, peneliti menggunakan item pengukuran yang diadaptasi dari literatur sebelumnya Hakami et al (2020).

1. Kepuasan terhadap berkembang secara individual :

Seorang guru yang mendapatkan kesempatan untuk menggapai perkembangan yang lebih tinggi dengan cara diikutsertakan dalam berbagai pelatihan, pengembangan akan merasa dihargai eksistensinya.

2. Kepuasan terhadap pemberian umpan balik :

Seorang guru tidak hanya puas dengan gaji mereka, tetapi juga puas dengan umpan balik yang di berikan atasan untuk meng-evaluasi kinerja guru.

3. Kepuasan terhadap hubungan dengan atasan ataupun rekan kerja :

Guru yang puas akan rekan kerjanya akan merasa betah dan tidak berpikir untuk meninggalkan tempat kerjanya.

Selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* ialah Komitmen Organisasi terhadap *turnover intention*. Komitmen Organisasi menunjukkan tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi (Ansori, 2021). Komitmen Organisasi merupakan salah satu penyebab yang mempengaruhi keinginan berpindah tempat pekerjaan (*turnover Intention*). Menurut (Fitrahayu, 2020) komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas guru pada organisasi dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatian terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi yang berkelanjutan (Hussain et al., 2020). Komitmen organisasi berkorelasi positif dengan kualitas kinerja guru (Fitrahayu, 2020). Kesuksesan dalam mengelola komitmen organisasi dapat dilihat pada perilaku manusia dalam organisasi (Meinismaku 2020). Oleh karena itu, komitmen organisasi adalah sikap yang menunjukkan loyalitas guru terhadap organisasi dan proses yang berkelanjutan di mana anggota organisasi menunjukkan perhatiannya terhadap organisasi (Ansori, 2021).

Indikator variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini, peneliti menggunakan item pengukuran yang diadaptasi dari literatur sebelumnya Hakami et al (2020).

1. Memiliki ketaatan dan mau menghabiskan karir nya di tempat kerjanya.
2. Memiliki tanggung jawab untuk terus belajar dan memperbaiki diri menjadi lebih baik di dalam organisasi di bandingkan untuk meninggalkan organisasi.
3. Memiliki sifat memiliki dan peduli akan organisasi sehingga menjadi bagian keluarga dalam organisasi.

Menurut Eva Smokrovic' et al (2022) *turnover intention* muncul sebagai salah satu masalah dalam suatu organisasi atau perusahaan. Seringkali, tingkat *turnover* guru yang tinggi merupakan indikasi adanya masalah yang mendasar dalam organisasi sebab keluarnya guru dapat menyebabkan ketidakstabilan dan ketidakpastian tentang keadaan pekerja, serta peningkatan biaya rekrutmen staf. Pada penelitian terdahulu *turnover intention* telah banyak di teliti seperti pada bidang kesehatan Eva Smokrovic' et al (2022) , manufaktur Li dan Sawhney (2019) , dan industri Phang Ooi dan Ban Teoh (2021). Namun pada bidang pendidikan belum peneliti temukan. Oleh karena itu penelitian ini akan fokus pada *turnover intention* pada bidang pendidikan khususnya *turnover intention* pada guru SMP Negeri 3 Percut Sei Tuan.

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui factor - factor yang mengakibatkan *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menurut Sugiyono (2019) yaitu metode yang memberikan gambaran terhadap objek melalui penyebaran kuesioner. metode penelitian yang berlandaskan pada data konkrit dan digunakan dalam penelitian yang melibatkan sampel dan populasi. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berupa angka yang dapat dianalisis menggunakan statistik untuk menguji hipotesis dan melakukan perhitungan yang spesifik. Dengan demikian, pendekatan kuantitatif ini berfokus pada pengumpulan dan analisis data numerik untuk menghasilkan informasi yang objektif dan dapat diukur. Peneliti menggunakan program statistik seperti *Structural Equation Modelling* (SEM -PLS) versi 3.0. Jenis penelitian ini dirancang untuk menentukan besarnya variable independent kepuasan kerja dan komitmen

organisasi terhadap variabel dependen *turnover intention*. Penelitian ini dilakukan pada SMP Negeri 3 Percut yang beralamatkan pada Jl.Mesjid Dusun IV, Percut, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang aktif pada SMP Negeri 3 Percut Sei Tuan yang berjumlah 60 orang. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendapat (Hair et al., 2013). Menurut (Hair et al., 2013) jumlah sampel minimum berkisar 5 kali hingga 10 kali variabel penelitian lebih banyak dari jumlah penelitian. Dalam studi ini peneliti menggunakan 6 kali indikator penelitian. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 54 responden.

Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan berbagai teknik seperti Pengamatan (*Observation*) dan Pertanyaan (*Questionnaire*). Sumber data penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh langsung dari daftar pertanyaan yang dibagikan kepada responden.

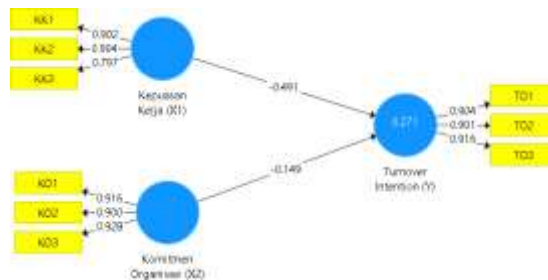
Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas atau variabel independent yaitu Kepuasan Kerja (X1), dan Komitmen Organisasi (X2), sedangkan variabel terikat atau dependen yaitu *Turnover Intention* (Y). Dalam menganalisis data, peneliti menggunakan uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji *outer loading* : validitas dan reliabilitas. Menggunakan evaluasi model struktural sem-pls : uji hipotesis dan uji kolinearitas serta melakukan uji kebaikan dan kecocokan model melalui uji *goodness of fit indeks, R-Square, Standardized Root Mean Residual (SRMR)*.

Alasan Peneliti menggunakan SEM-PLS ialah hasil estimasi tidak terdistorsi walaupun data tidak terdistribusi normal (Hair et al., 2019) dan juga mampu memberikan hasil yang akurat (Chin, 1998) walaupun menggunakan sampel yang kecil dan memberikan ketahanan yang tinggi dalam keterbatasan data (Edeh et al., 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Outer Loading

1. Outer Loading



Gambar 1 Outer Loading

Pada gambar di atas menunjukkan bahwa setiap variabel bersifat valid karena keseluruhan masing-masing variabelnya $< 0,70$.

2. Discriminant Validity

Discriminant Validity

	Kepuasan Kerja (X1)	Komitmen Organisasi (X2)	Turnover Intention (Y)
Kepuasan Kerja (X1)	0.869		
Komitmen Organisasi (X2)	0.050	0.915	
Turnover Intention (Y)	-0.498	-0.173	0.907

Dari hasil uji diatas dapat dilihat bahwa beberapa nilai untuk setiap indicator dari masing-masing variabel laten memiliki nilai yang paling besar dibanding dengan nilai loading jika dihubungkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini berarti bahwa setiap variabel laten telah memiliki *discriminant validity* yang baik dimana variabel laten memiliki pengukur yang berkolerasi tinggi dengan konstruk lain atau validitas diskriminan ditingkat indikator terpenuhi.

3. Cronbach's Alpha

Hasil Uji Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha
Kepuasan Kerja (X1)_	0.839
Komitmen Organisasi (X2)	0.907
Turnover Intention (Y)	0.893

Berdasarkan hasil diatas diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability* Dari Guru lebih dari 0,7 sehingga dapat dikatakan bahwa semua konstruk bersifat *reliable*.

4. Composite Reliability

Hasil Uji Composite Reliability

	Reliabilitas Komposit
Kepuasan Kerja (X1)_	0.902
Komitmen Organisasi (X2)	0.939
Turnover Intention (Y)	0.933

Berdasarkan hasil di atas diketahui bahwa nilai *Composite Reliability* dari Guru lebih dari 0,7 sehingga dapat dikatakan bahwa semua konstruk bersifat *reliable*.

Evaluasi model structural SEM-PLS

1. Uji Kolinearitas

Hasil Uji Kolinearitas

	Kepuasan Kerja (X1)_	Komitmen Organisasi (X2)	Turnover Intention (Y)
Kepuasan Kerja (X1)_			1.003
Komitmen Organisasi (X2)			1.003
Turnover Intention (Y)			

Berdasarkan hasil uji di atas dapat diketahui bahwa nilai VIF kurang dari 5 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya multikolinearitas yang tinggi antar variabel independen dalam penelitian ini.

2. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O /STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja (X1) -> Turnover Intention (Y)	-0.491	-0.500	0.142	3.463	0.000
Komitmen Organisasi (X2) -> Turnover Intention (Y)	-0.149	-0.166	0.115	1.290	0.099

Berdasarkan uji hipotesis (*Path Coefficient*) di atas, maka dapat disimpulkan:

1. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif -0,491 dan signifikan terhadap *turnover intention* karena nilai *p-value* sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh negatif -0,149 dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karena nilai *p-value* sebesar 0,099 atau lebih besar dari 0,05.

Uji Kebaikan Dan Kecocokan Model

1. Goodness of Fit Index (GO F Index)

Rata-rata Nilai AVE

Keterangan	Nilai AVE
Kepuasan Kerja	0,650
Komitmen Organisasi	0,765
Turnover Intention	0,772
Total Nilai AVE	2,187
Rata-rata nilai AVE	0,729

Berdasarkan rumus goodness index maka nilai GoF Index = $\sqrt{0,729 \times 0,266} = \sqrt{0,194} = 0,440$. Berdasarkan ketentuan nilai goodness of fit index, hasil ini menunjukkan goodness of fit index yang tinggi, ($>0,36$). Artinya model pengukuran dan model struktural adalah sangat baik.

2. R-SQUARE

R-Square

	R Square
Turnover Intention	0.812

Berdasarkan uji di atas dapat dilihat bahwa nilai r-square *turnover intention* sebesar 0.812, artinya nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* sebesar 81,2% (kuat).

3. SRMR (Standardized Root Mean Residual)

Nilai SRMR

	Model Saturated	Model Estimasi
SRMR	0.073	0.073

Sumber: Hasil Analisis Data Dari Sem-Pls Versi 3.0

Berdasarkan nilai SRMR di atas dapat dilihat bahwa nilai *srmr* sebesar 0.073, artinya nilaitersebutmenunjukkanbahwaperbedaanmatrikdatadenganmatrikkorelasitaksiran model telah cocok karena berada di bawah 0,08.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *TurnoverIntention* dengan nilai negatif -0.491 dan signifikan ditunjukkan dengan 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian yang negatif (-) ini menunjukkan adanya hubungan yang berlawanan arah antara kepuasan kerja dan *turnover intention*. Artinya jika kepuasan kerja para guru meningkat maka keinginan guru untuk berpindah akan menurun. Sebaliknya jika kepuasan kerja guru menurun maka akan meningkatkan tingkat *turnover intention* guru. Hasil penelitian yang signifikanmenunjukkan bahwa kepuasan kerja memang nyata dalam menurunkan *turnover intention* di SMP Negeri 3 Percut Sei Tuan. Dengan hasil yang telah di dapat maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis untuk variabel kepuasan kerja di terima.

Hasil penelitian ini telah sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Imran et al., 2020) *Job Stress, Job Satisfaction and Turnover Intention*, (Alam & Asim, 2019) *Relationship Between Job Satisfaction And Turnover Intention*. Yang menyatakan terdapat pengaruh negatif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. *Seorang karyawan yang* merasa tidak sejahtera akan cenderung tidak bertahan di perusahaan

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap *TurnoverIntention* dengan nilai negatif -0.149 dan tidak signifikan ditunjukkan dengan 0,099 atau lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian yang negatif (-) ini menunjukkan adanya hubungan yang berlawanan arah antara komitmen organisasi dan *turnover intention*. Artinya jika komitmen organisasi para guru meningkat maka keinginan guru untuk berpindah akan menurun. Sebaliknya jika komitmen organisasi guru menurun maka akan meningkatkan tingkat *turnover intention* guru. Hasil penelitian yang tidak signifikan menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki bukti yang nyata untuk mendukung adanya hubungan tersebut dalam menurunkan *turnover intention guru* . Dengan hasil yang telah di dapat maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis untuk variabel komitmen organisasi di terima.

Hasil penelitian ini telah sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ratnaningsih, 2021) pengaruh kepuasan kerja, stress kerja, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*, (Phang Ooi & Ban Teoh, 2021) *Factors affecting the turnover intention among employees in Penang manufacturing industry*, (Khairuddin, 2021) *Komitmen Organisasi Ditinjau dari Masa Kerja*.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan ,ma a dapat disimpulkan Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Guru, Komitmen Organisasi berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* Guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, A., & Asim, M. (2019). Relationship Between Job Satisfaction And Turnover Intention. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 163. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14618>
- Alvionita, S., & Marhalinda, M. (2024). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 112–121. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3340>
- Ansori. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Bandar Lampung A B S T R A K Job Satisfaction Organizational Commitment Turnover Intention. *Jurnal SOLMA*, 10(01), 2021.

Ivan Christian Daeli & Hery Syahril, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Guru

<https://journal.uhamka.ac.id/index.php/solma>

- Chin. (1998). Chin1998. In *MIS Quaterly* (Vol. 22, Issue 1, pp. vii–xvi).
- Edeh, E., Lo, W.-J., & Khojasteh, J. (2023). Review of Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook. In *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* (Vol. 30, Issue 1). <https://doi.org/10.1080/10705511.2022.2108813>
- Fitrahayu. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap*. 2(1), 1431–1440.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2013). *Multivariate data analysis: Pearson new international edition PDF eBook*. Pearson Higher Ed.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hakami, A., Almutairi, H., Alsulyis, R., Rrwis, T. Al, & Battal, A. Al. (2020). The Relationship between Nurses Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Health Science Journal*, 14(1), 1–5. <https://doi.org/10.36648/1791-809x.14.1.692>
- Handaru, A. W., Rahman, N. F., & Parimita, W. (2021). Pengaruh job insecurity dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan industri manufaktur (Automotive dan Metal Part). *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 12(1), 15–39.
- Hussain, A., Khan, M. A., & Hussain, J. (2020). Interplay of Organizational Commitment and Turnover Intention in Academic Sector. *Review of Economics and Development Studies*, 6(2), 501–512. <https://doi.org/10.47067/reads.v6i2.218>
- Imran, B., Mariam, S., Aryani, F., & Ramli, A. H. (2020). *Job Stress, Job Satisfaction and Turnover Intention*. 151(Icmae), 290–292. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200915.065>
- Khairuddin, K. (2021). Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja. *Jurnal Social Library*, 1(2), 33–38. <https://doi.org/10.51849/sl.v1i2.31>
- Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management Science Letters*, 9(6), 877–886. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.001>
- Li, Y., & Sawhney, R. (2019). Empirical Analysis of Factors Impacting Turnover Intention among Manufacturing Workers. *International Journal of Business and Management*, 14(4), 1. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v14n4p1>
- Lingkungan, P., Smokrovic, E., Kizivat, T., Bajan, A., Šolic, K., Gvozdanovic, Z., & Farc'ic, N. (2022). *Model Konseptual Niat Pergantian Perawat*. 0–22.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Pazrina, S. (2024). 2830-7690 Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Tjut Nyak Dhien. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 112–123.
- Phang Ooi, T., & Ban Teoh, K. (2021). Factors affecting the turnover intention among employees in Penang manufacturing industry. *Annals of Human Resource Management Research*, 1(1), 29–40. <https://doi.org/10.35912/ahrmr.v1i1.379>
- Prihatiningsih, B. E., & Susanti, A. (2023). Mufakat Mufakat. *Jurnal Ekonomi Akuntansi, Manajemen*, 2(2), 91–107.
- Ratnaningsih, D. S. (2021). *Kerja, Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Komitmen*. 9(2019), 1267–1278.
- Stamolampros, P., Korfiatis, N., Chalvatzis, K., & Buhalis, D. (2019). Job satisfaction and employee turnover determinants in high contact services: Insights from Employees' Online reviews. *Tourism Management*, 75, 130–147.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabet.
- Ulndag, O., Khan, S., & Guden, N. (2011). The effects of job satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship behavior on turnover intentions. *Hospitality Review*, 29(2), 1.
- Widayati, C., & Yunia, Y. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*, 20(3), 387–401. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i3.14>