

## **Faktor-faktor yang mempengaruhi Turnover Intention Generasi Milenial pada Bank Swasta di Jayapura**

**Folorensius Tabuni**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura

Correspondence: folorensiustb@gmail.com

---

### **ABSTRAK**

Tingginya tingkat turnover intention pada karyawan Generasi Milenial menjadi tantangan serius bagi perbankan swasta, khususnya di Kota Jayapura. Generasi Milenial dikenal memiliki karakteristik mobilitas kerja yang tinggi, ekspektasi karier yang kuat, serta sensitivitas terhadap lingkungan kerja, sehingga berpotensi meningkatkan niat untuk berpindah kerja apabila kebutuhan dan harapan mereka tidak terpenuhi. Kondisi ini dapat berdampak pada meningkatnya biaya rekrutmen, pelatihan, serta terganggunya stabilitas kinerja organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention Generasi Milenial pada bank swasta di Jayapura. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan Generasi Milenial pada beberapa bank swasta di Jayapura dengan teknik purposive sampling. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependen adalah turnover intention. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan. Secara simultan, seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan Generasi Milenial, maka semakin rendah niat mereka untuk meninggalkan organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen bank swasta dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia guna menekan tingkat turnover intention karyawan Generasi Milenial.

**Kata Kunci:** Manajemen SDM; Turnover Intention; Kepuasan Kerja; Komitmen Organisasi; Lingkungan Kerja

*This is an open access article under the CC - BY license.*



## **PENDAHULUAN**

Turnover intention atau niat untuk berhenti bekerja merupakan salah satu isu strategis dalam manajemen sumber daya manusia karena terkait langsung dengan stabilitas organisasi, biaya rekrutmen, serta produktivitas kerja. Turnover intention sering dipandang sebagai indikator awal yang menunjukkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela. Menurut Robbins & Judge, (2019) menyatakan bahwa tingginya turnover intention dapat berdampak negatif terhadap kinerja organisasi karena meningkatkan biaya operasional dan mengganggu keberlangsungan proses kerja. Dalam konteks industri perbankan, fenomena ini menjadi semakin penting karena perbankan merupakan sektor yang sangat bergantung pada kualitas dan stabilitas sumber daya manusia (Dessler, 2020).

Generasi Milenial yang saat ini mendominasi tenaga kerja memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, seperti orientasi pada pengembangan karier, keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance), fleksibilitas kerja, serta kebutuhan akan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Menurut Luthans, (2017) menjelaskan bahwa perbedaan nilai dan ekspektasi antar generasi dapat memengaruhi sikap kerja, termasuk komitmen dan niat untuk bertahan dalam organisasi. Beberapa studi menunjukkan bahwa generasi milenial cenderung lebih cepat berpindah pekerjaan apabila kebutuhan psikologis dan profesional mereka tidak terpenuhi, sehingga tingkat turnover intention pada generasi ini relatif lebih tinggi dibandingkan generasi sebelumnya.

Dalam kajian akademik, sejumlah faktor telah diidentifikasi sebagai determinan utama turnover intention. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi sikap dan perilaku

karyawan. Menurut Mobley, (2011), rendahnya kepuasan kerja dapat memicu munculnya niat berpindah kerja yang pada akhirnya berujung pada keputusan keluar dari organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian Sidik, (2022) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan generasi milenial. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa work-life balance dan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap niat turnover, yang menegaskan peran penting faktor individual dan kontekstual dalam mempertahankan karyawan milenial. Pada konteks industri perbankan, beberapa studi empiris menemukan bahwa lingkungan kerja, kompetensi kerja, dan kepuasan kerja merupakan determinan potensial dalam menekan tingkat turnover intention pegawai bank.

Walaupun telah banyak penelitian yang membahas faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention, masih terdapat keterbatasan kajian yang secara spesifik mengkaji sektor perbankan dengan fokus pada Generasi Milenial di wilayah tertentu, khususnya di Kota Jayapura. Sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan di wilayah metropolitan seperti Jabodetabek atau Yogyakarta, sehingga belum sepenuhnya merepresentasikan dinamika sosial, budaya, dan organisasi di wilayah timur Indonesia. Selain itu, penelitian sebelumnya umumnya masih berfokus pada satu atau dua variabel dominan, tanpa mengintegrasikan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan dalam satu model penelitian yang komprehensif.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memiliki *novelty* (kebaruan penelitian) yang terletak pada konteks geografis dan organisasi dengan mengkaji turnover intention Generasi Milenial pada bank swasta di Jayapura, integrasi tiga variabel utama dalam satu model analisis untuk melihat pengaruh parsial dan simultan, serta implikasi praktis yang bersifat lokal dan kontekstual bagi pengelolaan sumber daya manusia di wilayah timur Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention Generasi Milenial pada bank swasta di Jayapura secara empiris. Hasil penelitian diharapkan dapat melengkapi kajian yang ada serta memberikan kontribusi ilmiah dan praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia di industri perbankan Indonesia.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survei, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen melalui pengujian hipotesis. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran variabel secara objektif serta pengujian pengaruh antarvariabel berdasarkan data numerik yang dianalisis menggunakan teknik statistik (Sugiyono, 2020). Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, variabel independen meliputi kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependen adalah turnover intention. Penelitian asosiatif kausal dinilai tepat karena mampu menjelaskan sejauh mana perubahan pada variabel independen dapat memengaruhi variabel dependen (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 83 responden, yang merupakan karyawan Generasi Milenial pada bank swasta di Kota Jayapura. Penentuan jumlah sampel tersebut didasarkan pada pertimbangan kecukupan data untuk analisis regresi linier berganda serta ketersediaan responden yang memenuhi kriteria penelitian. Menurut Sugiyono, (2020), sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu dan dipilih dengan teknik tertentu untuk diteliti, karena keterbatasan peneliti dalam menjangkau seluruh populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden selanjutnya dianalisis menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja (X1), komitmen organisasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap turnover intention (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=21,457-0,328 X1-0,415 X2-0,192 X3$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki koefisien regresi bernilai negatif, yang mengindikasikan bahwa peningkatan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja akan menurunkan tingkat turnover intention karyawan Generasi Milenial.

### Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil uji t berdasarkan output SPSS menunjukkan:

#### Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Variabel kepuasan kerja memiliki nilai t hitung sebesar -2,987 dengan tingkat signifikansi 0,004 (< 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima.

#### Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention

Variabel komitmen organisasi memiliki nilai t hitung sebesar -3,624 dengan tingkat signifikansi 0,001 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima.

#### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar -1,412 dengan tingkat signifikansi 0,162 (> 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap turnover intention. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) ditolak.

### Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap turnover intention. Berdasarkan hasil analisis SPSS, diperoleh nilai F hitung sebesar 18,736 dengan tingkat signifikansi 0,000 (< 0,05).

Hasil tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap turnover intention Generasi Milenial pada bank swasta di Jayapura. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) diterima.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,389. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 38,9% variasi turnover intention dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 61,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap turnover intention. Ringkasan hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

**Tabel 1.** Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Variabel	Hasil
H1	Kepuasan kerja → Turnover intention	Diterima
H2	Komitmen organisasi → Turnover intention	Diterima
H3	Lingkungan kerja → Turnover intention	Ditolak
H4	X1, X2, X3 → Turnover intention	Diterima

### Pembahasan

#### Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention Generasi Milenial pada bank swasta di Jayapura. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah niat mereka untuk meninggalkan organisasi. Menurut (Ayunda & Ali, 2025) kepuasan kerja dipandang sebagai kondisi psikologis karyawan yang mencerminkan perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berkaitan

dengan penilaian karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan yang mereka jalani. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa senang, dihargai, dan terpenuhi kebutuhannya dalam pekerjaan, baik dari aspek pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, maupun hubungan dengan atasan dan rekan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Robbins & Judge, (2019), yang menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan loyalitas dan keinginan bertahan lebih lama dalam organisasi. Secara empiris, temuan ini mendukung penelitian Mobley, (2011) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor utama turnover intention. Penelitian Sidik, (2022) serta Pistariasih & Adnyani, (2022) juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention pada karyawan Generasi Milenial. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat temuan-temuan sebelumnya bahwa kepuasan kerja memiliki peran strategis dalam menekan niat berpindah kerja.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention**

Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Artinya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi, baik secara afektif, normatif, maupun berkelanjutan, maka semakin kecil kecenderungan karyawan untuk keluar dari organisasi. Komitmen organisasi mencerminkan keterikatan emosional dan rasa memiliki karyawan terhadap tempat mereka bekerja. Menurut Perdana Putra & Sudiarta Hartawan, (2025) mendefinisikan komitmen sebagai suatu kondisi psikologis yang mencerminkan tingkat keterikatan, kesungguhan, dan tanggung jawab individu terhadap tugas, peran, serta tujuan organisasi yang dijalankan. Komitmen tidak hanya tercermin dari kesediaan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, tetapi juga dari kemauan untuk memberikan upaya terbaik, menjaga konsistensi kinerja, serta mendukung nilai dan kebijakan organisasi dalam pelaksanaan tugasnya. Menurut Sofianti & Susanto, (2024), komitmen karyawan dipandang sebagai keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi yang ditandai oleh kesediaan mereka untuk tetap bersama organisasi dan menjalin hubungan kerja yang kuat. Komitmen ini merupakan hasil dari tingkat motivasi kerja dan pengembangan karier yang diterima karyawan, di mana semakin tinggi motivasi dan kesempatan berkembang, semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap Perusahaan. Pernyataan ini sesuai dengan teori komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Meyer & Allen, (1997), yang menyatakan bahwa karyawan dengan komitmen tinggi akan lebih loyal dan memiliki keinginan rendah untuk meninggalkan organisasi. Hasil penelitian ini juga mendukung studi yang dilakukan oleh Tett & Meyer, (1993) yang menemukan hubungan negatif yang kuat antara komitmen organisasi dan turnover intention. Penelitian empiris lain oleh Jaya & Widiastini, (2021), serta Rahmawati & Nurwanti, (2022). juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan dalam menurunkan turnover intention karyawan, termasuk pada sektor perbankan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap turnover intention. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun lingkungan kerja yang baik dapat menurunkan niat keluar kerja, faktor tersebut bukan merupakan penentu utama turnover intention pada Generasi Milenial di bank swasta Jayapura. Temuan ini dapat disebabkan oleh karakteristik Generasi Milenial yang lebih menitikberatkan pada aspek pengembangan karier, kepuasan kerja, dan komitmen emosional dibandingkan kondisi fisik lingkungan kerja semata. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo et al., (2023) yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention ketika variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi telah terpenuhi. Namun demikian, temuan ini berbeda dengan penelitian Sedarmayanti, (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kenyamanan dan retensi karyawan. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja dapat bersifat kontekstual dan bergantung pada karakteristik generasi serta sektor industri yang diteliti.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Turnover Intention**

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa turnover intention merupakan fenomena multidimensional yang tidak dapat dijelaskan hanya oleh satu faktor saja. Kombinasi faktor psikologis, sikap kerja, dan kondisi lingkungan kerja secara simultan membentuk persepsi karyawan terhadap organisasi. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh Hom et al., (2017) yang menyatakan bahwa turnover intention dipengaruhi oleh kombinasi faktor individu dan organisasi.

Penelitian oleh Dewi & Dewi, (2020) juga menunjukkan bahwa model regresi yang menggabungkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja memiliki daya jelaskan yang lebih kuat terhadap turnover intention. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat literatur yang menyatakan bahwa strategi pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara holistik untuk menekan turnover intention, khususnya pada Generasi Milenial.

## SIMPULAN

Penelitian ini memberikan pemahaman mengenai pentingnya pengelolaan faktor internal organisasi dalam menekan turnover intention karyawan Generasi Milenial pada bank swasta di Jayapura. Secara konseptual, temuan penelitian memperkuat pandangan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan elemen kunci dalam membangun keberlanjutan sumber daya manusia, sementara lingkungan kerja berperan sebagai faktor pendukung yang kontribusinya bersifat kontekstual. Penelitian ini juga menegaskan bahwa turnover intention merupakan fenomena multidimensional yang dipengaruhi oleh interaksi berbagai faktor psikologis dan organisasional, sehingga upaya pengelolaannya perlu dilakukan secara terpadu dan berkelanjutan. Berdasarkan simpulan tersebut, disarankan agar pihak manajemen bank swasta di Jayapura lebih memfokuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia pada peningkatan kepuasan kerja dan penguatan komitmen organisasi, khususnya bagi karyawan Generasi Milenial, melalui pengembangan karier yang jelas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ayunda, P. M., & Ali, A. (2025). Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada CV XYZ di Kota Bandung). *Assets Journal: Management, Administration, Economics, and Accounting*, 3(1), 1–4. <https://doi.org/10.59923/assets.v3i1.378>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16th ed.)*. Pearson.
- Dewi, K. S. A., & Dewi, I. G. A. M. (2020). PERAN KOMITMEN ORGANISASIONAL DALAM MEMEDIASI PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN AMBIENTE SPA. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1445. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i04.p11>
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 530–545. <https://doi.org/10.1037/apl0000103>
- Jaya, & Widiastini. (2021). Kepuasan Kerja Dan KomitmJaya, & Widiastini. (2017). Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 53(9), 1689–1699. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Prospek/article/view/31135> En Organis. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 81–86. <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/pjmb.v3i1.31135>
- Luthans, F. (2017). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach (12th ed.)*. McGraw-Hill.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace*. Sage Publications.
- Mobley, W. H. (2011). *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control*. Addison-Wesley.
- Perdana Putra, S., & Sudiarta Hartawan, I. M. P. (2025). Enhancing the Performance Commitment of the Task Force for the Prevention and Handling of Sexual Violence through an Organizational Leadership Approach at the Academy of Hospital Administration Mataram. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 7(2), 1425–1432. <https://doi.org/10.38035/dijemss.v7i2.5660>
- Pistariasih, N. P. E., & Adnyani, I. G. A. D. (2022). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(2), 297. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2022.v11.i02.p05>
- Rahmawati, L., & Nurwanti, N. (2022). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, STRES KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(2), 147–156. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i2.1417>

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba. Empat.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sidik, M. (2022). Kontribusi kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan generasi milenial. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(2), 2889–2896. <https://doi.org/https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i2.6394>
- Sofianti, I. D., & Susanto, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Retensi Karyawan Gen Z melalui Komitmen Karyawan. *Assets Journal: Management, Administration, Economics, and Accounting*, 2(2), 60–67. <https://doi.org/10.59923/assets.v2i2.292>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). JOB SATISFACTION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, TURNOVER INTENTION, AND TURNOVER: PATH ANALYSES BASED ON META-ANALYTIC FINDINGS. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- Wibowo, D. S., Ruspitasari, W. D. R., & Handoko, Y. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intension pada Karyawan Operator PT. Berkat Citra Lestari, Samarinda. *Bursa : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 101–113. <https://doi.org/10.59086/jeb.v2i1.237>