

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN HOTEL RESTY MENARA PEKANBARU**

**Oleh : Roki Putra Edlin**

**Pembimbing: Seno Andri**

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

## **ABSTRACT**

*This research seeks to investigate the impact of leadership and job satisfaction on turnover intention in Employees Resty Menara Hotel Pekanbaru. This research used 70 respondents as samples taken from a total sampling technique. This study adopts a quantitative descriptive research approach, utilizing primary data for analysis. The data analysis method in this research uses multiple regression analysis. The findings of this study reveal that there is a negative and significant influence between leadership on turnover intention. And job satisfaction also has a negative and significant effect on turnover intention. And leadership and job satisfaction together have a negative effect on turnover intention. The coefficient of determination test demonstrates an adjusted value of 43.1%, indicating that these variables collectively account for 43.1% of the variation in turnover intention in the value relevance approach. The remaining 56.9% is attributed to unexamined variables.*

**Keywords :** *Kepemimpinan;Kepuasan Kerja;Turnover Intention*

## **PENDAHULUAN**

Seiring dengan berjalannya waktu, mencari pekerjaan terasa semakin lama semakin sulit. Ketersediaan lapangan kerja semakin tidak memadai dengan jumlah pelamar yang semakin hari semakin membludak, membuat pelamar kerja pun harus mati-matian demi bisa mendapatkan suatu pekerjaan yang sesuai. Belum lagi persaingan kerja yang tidak mungkin bisa dihindari. Menemukan pekerjaan yang cocok dan sesuai potensi yang dimiliki memang tidak mudah bahkan seringkali orang mendapatkan pekerjaan yang tidak sesuai dengan jurusan saat kuliah, ataupun tidak sesuai dengan keahlian. Namun tak sedikit pula orang yang telah memiliki

pekerjaan malah ingin berhenti dari pekerjaannya tersebut.

Turnover Intention merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda. Kecenderungan niat

karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri keputusan karyawan meninggalkan perusahaan inilah yang menjadi masalah besar bagi perusahaan. Setiap perusahaan pasti mengharapkan karyawannya bekerja dengan semestinya, perusahaan mengharapkan karyawannya fokus bekerja dengan kemampuannya. Fokus kerja karyawan akan terganggu pada saat karyawan mempunyai niat untuk

pindah bekerja ke tempat lain. Turnover Intention merupakan masalah yang serius bagi perusahaan. Turnover Intention dapat menyebabkan produktivitas rendah, motivasi kerja rendah, disiplin rendah, moral kerja rendah, dan juga menyebabkan kecelakaan kerja.

Sumber daya manusia berperan besar dalam kesejahteraan perusahaan. Banyak perusahaan yang semakin memandang bahwa komponen manusia dalam sebuah perusahaan dapat diunggulkan. Menurut Robbins dan Judge (2015) Kepemimpinan adalah kapasitas untuk mempengaruhi suatu pertemuan dalam mencapai impian atau tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan keinginan pemimpin, sehingga kelayakan otoritas dinilai dari keinginan orang lain untuk bertindak sesuai tujuan dari pemimpin dan perkumpulan tanpa adanya perasaan terpaksa. Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja merupakan hasil dari penilaian yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta membantu dalam menentukan, sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya.

Kepemimpinan dan kepuasan kerja merupakan dua faktor yang dapat memicu turnover intention karyawan. Perputaran karyawan yang tinggi akan berdampak buruk bagi organisasi, misalnya menciptakan kegentingan dalam perekrutan pekerja yang berprestasi dan meningkatkan biaya aset manusia. Semua pihak dalam asosiasi berperan penting dalam mendorong sumber daya manusia mereka mencapai keunggulan, oleh karena itu, pergantian karyawan yang tinggi dapat menggagalkan tujuan tersebut. Jika aset-aset yang tersedia dalam organisasi ini

tidak dikelola dengan baik, maka mereka tidak akan mencapai tujuannya secara efektif dan profesional. Pengabaian ini dapat menyebabkan kehancuran organisasi karena meningkatnya pergantian karyawan, berkurangnya kepuasan kerja, dan berkurangnya efisiensi.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **A. Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan, menurut Obiwuru dalam Busro (2018). Menurut Wibowo (2015), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu. Kepemimpinan adalah suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan, Fahmi (2016).

Seorang pemimpin dalam proses kepemimpinan harus mempunyai fungsi sebagai penggerak atau dinamisator dan koordinator dari sumber daya manusia, sumber dana dan sumber sarana yang ada dalam sebuah organisasi untuk mencapai sebuah tujuan. Kepemimpinan adalah sebagai proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan bagian penting dari manajemen, sehingga dalam hal ini para pemimpin harus merencanakan dan mengorganisasikan serta mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dengan karakteristik tertentu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor keberhasilan seorang pemimpin

salah satunya tergantung dengan teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki.

## B. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam sebuah organisasi akan mencerminkan tingkat dimana seorang karyawan menyukai pekerjaannya. Perilaku seorang karyawan terhadap suatu pekerjaan dapat dilihat dari tanggapan dan reaksi emosional terhadap pekerjaannya. Untuk memenuhi kepuasan kerja suatu organisasi akan banyak mempertimbangkan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawannya. Usaha yang dilakukan untuk pemenuhan kepuasan kerja dilakukan sebagai rangsangan dalam meningkatkan kinerja. Hubungan yang saling mendukung antara kebutuhan diri karyawan dengan tuntutan pekerjaan akan memberikan keselarasan dalam pemenuhan akan kepuasa kerja. Sedangkan menurut Wijono (2015) kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya.

Sementara Sutrisno (2016), mendefenisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Semakin terpuaskan kebutuhan para karyawan dalam suatu organisasi semakin maksimal pula tingkat kinerja dan produktifitas karyawannya sehingga, pencapaian tujuan organisasi semakin tercapai. Dari pengertian yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sikap menanggapi dan reaksi emosional karyawan dalam memandang pekerjaannya yang dapat tercermin dari perilaku karyawan dalam menilai baik

buruknya dan menyenangkan atau tidak menyenangkan perkejaannya. Apabila karyawan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi, karyawan akan memberikan kinerja yang maksimal.

## C. Turnover Intention

Keinginan (Intention) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara turnover adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Maka Turnover Intention (niat untuk keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane, dalam Halimah et. al., 2016). Pergantian karyawan (turnover) secara sederhana dapat diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar organisasi atau perusahaan (Ronodipuro dan Husnan, dalam Maarif dan Kartika 2014). Menurut Mobley et. al., dikutip oleh Khikmawati (2015) keinginan pindah kerja adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Turnover Intention adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Terdapat banyak alasan yang dapat menyebabkan timbulnya turnover Intention ini, diantaranya yaitu keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Harnoto, dalam Maarif dan Kartika 2014).

## D. Kerangka Konseptual

Hipotesis pada penelitian adalah sebagai berikut :

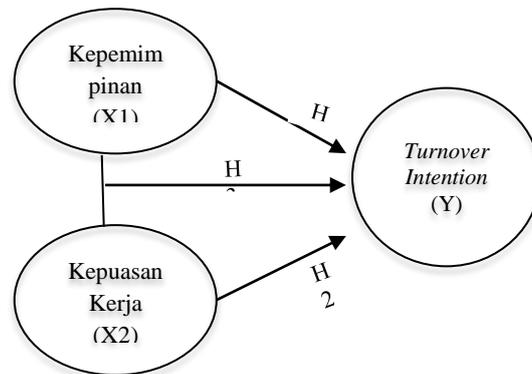
- H1: Diduga terdapat pengaruh antara Kepemimpinan (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru.
- H1: Diduga terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja (X2) terhadap

*Turnover Intention* (Y) karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru.

- H3: Diduga terdapat pengaruh antara Kepemimpinan (X1) dan Kepuasan

Kerja (X2) secara bersama sama terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru.

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



## METODE PENELITIAN

### A. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan objek/subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian atau keseluruhan unit dalam ruang lingkup yang akan diteliti. Dalam penelitian ini, populasi mencakup seluruh karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru. Adapun teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sensus/sampling total. Apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian (Arikunto, 2017). Maka banyak sampel adalah 70 karyawan.

### B. Teknik Pengukuran Instrumen

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif. Data kuantitatif, menurut definisi, terdiri dari nilai numerik. Tujuan metode penelitian kuantitatif adalah untuk menyelidiki hubungan antara dua variabel atau lebih yang diteliti. Ditinjau dari tingkat penjelasannya, penelitian ini masuk dalam kategori penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang berupaya memahami hubungan antar beberapa variabel (Sugiyono, 2012). Pendekatan ini berkaitan dengan mengidentifikasi hubungan sebab akibat, khususnya mengkaji bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

**Tabel 1. Interval Rata Rata Jawaban**

No	Interval Rata-rata	Kategori
1.	4.20 – 5.00	Sangat Setuju/Sangat Baik
2.	3.40 – 4.19	Setuju/Baik
3.	2.60 – 3.39	Netral
4.	1.80 – 2.59	Tidak Setuju/Tidak Baik
5.	1.00 – 1.79	Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik

Sumber : Sugiyono, 2013

Untuk pengujian dalam penelitian ini, digunakan:

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini dilakukan pengujian normalitas dengan uji statistik Kolmogorov-Smirnov dengan dasar pengambilan keputusan yaitu jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Tujuan dilakukannya uji multikolinearitas adalah untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang ideal harus bebas dari multikolinearitas. Untuk memastikan ada tidaknya multikolinearitas, dilakukan analisis interkorelasi antar variabel independen. Jika terdapat interkorelasi antar variabel independen yang ditunjukkan dengan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang melebihi 10, hal ini

menunjukkan adanya multikolinearitas dalam model regresi. Sebaliknya jika nilai VIF kurang dari 10 menunjukkan tidak adanya multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi (Ghozali, 2018).

### 2. Uji Hipotesis

#### a. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013).

#### b. Uji Statistik F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Untuk menguji uji statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Serta jika nilai signifikansi  $< 0.05$  maka terdapat pengaruh yang signifikan. Begitupun sebaliknya.

#### c. Uji Parsial T

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Untuk menguji hipotesis t, maka dapat dilakukan uji statistik dengan ketentuan:

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan terikat
2. Jika  $(-t)_{hitung} < (-t)_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat, begitupun sebaliknya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

#### d. Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2018) Regresi linear berganda digunakan oleh peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen atau regresi linear berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel independen yaitu Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ). Sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah Turnover Intention ( $Y$ ). Rumus regresi linear berganda, sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + e$$

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas**

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.44475485
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.094
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.093

Sumber: Data Olahan, 2024

Pada tabel uji normalitas memberikan hasil signifikansi 0,093 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov untuk seluruh variabel penelitian melebihi 0,05. Hal ini

menunjukkan bahwa data variabel yang diteliti mengikuti distribusi normal sehingga dapat dilakukan pengolahan data selanjutnya.

b. Uji Multikolinearitas

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	.982	1.018
	Kepuasan Kerja	.982	1.018

Sumber: Data Olahan, 2024

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan nilai toleransi pada tabel yang tersedia, terlihat bahwa tidak ada satu pun variabel yang nilai toleransinya  $< 0,10$ , dan tidak ada nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang  $>$

10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi ini

## 2. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

### Model Summary

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.448	.431	3.689

Sumber: Data Olahan, 2024

Pada tabel 4, nilai adjusted R square (koefisien determinasi) menunjukkan nilai sebesar 0,431. Hal ini berarti kemampuan menjelaskan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 43,1%

sedangkan sisanya sebesar 56,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar dari dua variabel bebas (Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja) tersebut yang dimasukkan dalam model.

b. Uji Statistik F

**Tabel 5. Hasil Uji Statistik F**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	739.673	2	369.836	27.177	.000
	Residual	911.770	67	13.609		
	Total	1651.443	69			

Sumber: Data Olahan, 2024

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0,05. Serta f hitung > f tabel. Nilai f hitung dalam penelitian ini sebesar 27,177 dengan nilai f tabel 3,13. Disimpulkan bahwa variabel

independen yaitu kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention*

a. Uji Parsial T

**Tabel 6. Hasil Uji Parsial T**

		Coefficients <sup>a</sup>				
odel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	43.752	3.189		13.721	.000	
Kepemimpinan	-.190	.049	-.358	-3.907	.000	
Kepuasan Kerja	-.348	.061	-.519	-5.670	.000	

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Kepemimpinan (X1)

Diketahui t hitung sebesar (-3,907) < -t tabel (-1,668) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Artinya variabel kepemimpinan

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

2) Kepuasan Kerja (X2)

Diketahui t hitung sebesar (-5,670) < -t tabel (-1,668) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Artinya variabel kepuasan kerja

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

b. Analisis Regresi Berganda

Berikut ini adalah persamaan regresi yang didapat pada penelitian ini:

$$Y = 43,752 - 0,190X_1 - 0,348X_2 + e$$

Dari persamaan nilai regresi linear berganda tersebut, mengartikan bahwa:

- Nilai konstan ( $\alpha$ ) sebesar 43,752. Artinya adalah apabila variabel independen yakni kepemimpinan dan kepuasan kerja diasumsikan nol, maka *turnover intention* sebesar 43,752.
- Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar -0,190. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kepemimpinan sebesar 1 satuan maka akan menurunkan *turnover intention* sebesar 0,190 dan begitupun sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar -0,348. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 satuan maka akan menurunkan *turnover intention* sebesar 0,348 dan begitupun sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap
- Standar error ( $e$ ) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

### KESIMPULAN

Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan telah dilakukan pengujian dengan menggunakan metode regresi linear berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention

karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru. Dengan demikian, semakin baik kepemimpinan yang dirasakan karyawan maka semakin menurunkan resiko terjadinya turnover intention.

2. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru. Dengan demikian, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin menurunkan resiko terjadinya turnover intention.
3. Kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru.

### DAFTAR PUSTAKA

- Alam, S., Ridjal, S., Samad, A., & Samad, M. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Perusahaan Pers Dalam Smsi Sulsel. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, 9(3), 489-499.
- Alfarol, A. K., & Bahwiyanti, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan kepuasan kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Hasnur Riung Sinergi Kabupaten Tapin. Al-Kalam : Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen, 10(1), 70. <https://doi.org/10.31602/Al-Kalam.V10i1.10032>
- Bagaskoro, V., & Suhana, S. (2022). Upaya Mengurangi Turnover Intention Melalui Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional. Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 10(1), 1104-1114.
- Budiyono, R., & Haryati, T. (2016). Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja,

- Stres Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pt. Duta Service Semarang). *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*, 8(1), 36-52.
- Dewi Trisnawati, N. H. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan kepuasan kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan Bag. Marketing Pt. Wahana Sahabat Utama. *Eksis: Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 22–37. <https://doi.org/10.26533/Eksis.V11i1.27>
- Gusroni, I., & Mulyanti, R. Y. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nki. *Perspektif*, 1(1), 78-88.
- Hasyim, M. A. N., Astuti, W., Fadhila, N., & Artha, S. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention karyawan (Studi Pada Pt. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah, Tbk Lingkup Jabar II). *Jurnal Bina Bangsa Ekonomi*, Vol.13(No.02), 225–230. <http://jbbe.lppmbinabangsa.id/index.php/jbbe/article/view/48>
- Heryanda, K. K. (2019). The Effect Of Job Insecurity On Turnover Intention Through Work Satisfaction In Employees Of Pt Telkom Access Singaraja. *International Journal Of Social Science And Business*, 3(3), 198. <https://doi.org/10.23887/Ijssb.V3i3.20997>
- Hidayati, H., & Rizalti, M. K. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau. *Jurnal Pundi*, 5(2).
- Lukmawati, E. Y., & Pratono, R. (2020). Pengaruh Job Stres, Konflik Peran, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Kap Di Surabaya). *Jurnal Analisa Akuntansi Dan Perpajakan*, 4(1).
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407–428.
- Paripurna, I. G. D., Supartha, I. W. G., & Subudi, M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Agung Automall Kuta. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(6), 2441-2447.
- Rambi, A., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2020). Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Kaitannya Dengan Turnover Intention. *Productivity*, 1(3), 222-227.
- Ridho, J. M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Kompenasi Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Empiris Pada Pt. Surya Mandiri Jaya Sakti 1 Secang). <http://Repositori.Unimma.Ac.Id/3828/>
- Rohaeti, Eti. Astris Novita 2019. Faktor Faktor Yang Berpengaruhi Terhadap Turnover Intention Perasat Di Rs Permata Depok.
- Setiawan & Putra. (2016). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Legian Village Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(8), 4983–5012.
- Wahyuningtyas, Y. F., & Munauwaroh, S. D. (2022). Pengaruh Lingkungan Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Sempurna Sejahtera. *Jurnal Riset*

Akuntansi Dan Bisnis Indonesia, 2(1), 50-68.

Widjanarko, G. P., Hermani, A., & Widiartanto, W. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada Bank Jateng Cabang Utama). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(4), 622–629.

<https://doi.org/10.14710/jiab.2022.35591>

Yuda, I. B. D. P., & Ardana, I. K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan kepuasan kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E- Jurnal Manajemen Unud*, 6(10)5319–5347.

<https://media.neliti.com/media/publications/244381-pengaruh-kepuasan-kerja-dan-stres-kerja-bbbb6f6c.pdf>