



Analisis Faktor Yang Memengaruhi *Turnover Intention* Pegawai di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur

Siti Aisyah^{1*}, M. Ardan², Nurhasanah³

^{1,2,3}Program Studi Administrasi Rumah Sakit, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda, Samarinda, Indonesia

Email Penulis Korespondensi: ¹sitiaisyaharp@gmail.com

Abstrak— *Turnover intention* keinginan untuk meninggalkan organisasi yang dilakukan pegawai dengan psikologis atau perilaku secara sadar pegawai yang disengaja untuk keluar atau meninggalkan organisasi. Angka turnover tenaga kesehatan di seluruh dunia maupun Indonesia cukup tinggi. Angka turnover di dunia berkisar antara 15 sampai dengan 44%, sedangkan di Indonesia angka turnover berkisar antara 13 hingga 35%. Berdasarkan data kepegawaian di Rumah Sakit X Sangatta angka turnover intention meningkat setiap tahun 2021 (3,57%), 2022 (4,97%) dan tahun 2023 (12,2%) dari data tersebut bisa dilihat bahwa kejadian turnover di Rumah Sakit X terus mengalami kenaikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi terjadinya turnover intention pegawai di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur. Penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif pendekatan cross-sectional. Penarikan sampel dengan stratified sampling. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala likert. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa dari tiga hipotesis yang dibangun hanya satu hipotesis yang diterima yaitu komitmen organisasi dengan (p-value 0,000) berpengaruh terhadap turnover intention sedangkan kepuasan kerja dengan (p-value 0,591) dan lingkungan kerja dengan (p-value 1,841) tidak berpengaruh terhadap turnover intention. Kesimpulan diperoleh bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependen. Namun, secara parsial hanya variabel komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap turnover intention pegawai di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur. Saran yang dapat diberikan yaitu perlunya peningkatan komitmen organisasi dengan melakukan kontrak kerja terhadap pegawai serta penelitian kembali dengan faktor yang berbeda seperti faktor keluarga, pasangan dan faktor peluang.

Kata Kunci: Turnover Intention, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Rumah Sakit

Abstract— Turnover Intention the desire to leave the organization, which the employee does with the employee's psychological or conscious behavior, which is intentional to leave or leave the organization. The turnover rate of health workers around the world and Indonesia is quite high. The turnover rate in the world ranges from 15 to 44%, while in Indonesia the turnover rate ranges from 13 to 35%. Based on staffing data at X Sangatta Hospital, the turnover intention rate has increased every year 2021 (3.57%), 2022 and 2023, the reported turnover rate of hospital employees is 3.57%, 4.97% and 12.2%. From this data, it can be seen that the incidence of turnover at X Hospital continues to increase. This research aims to analyze the factors that influence employee turnover intention in Hospital X Sangatta, East Kutai Regency. The research was conducted with a quantitative method of cross-sectional approach. Sample withdrawal with stratified sampling. The research instrument used a questionnaire with a Likert scale. Based on the analysis that has been done, the results show that the three hypotheses built only one hypothesis is accepted, namely organizational commitment with (p-value 0.000) affects turnover intention while job satisfaction with (p-value 0.591) and work environment with (p-value 1.841) has no effect on turnover intention. The conclusion was a simultaneous influence between the independent variable and the dependent variable. However, partially only the organizational commitment variable has an effect on employee turnover intention at Hospital X Sangatta, East Kutai Regency. Suggestions in the study are the need to increase organizational commitment by conducting employment contracts for employees and re-research with different factors such as family factors, spouses and opportunity factors.

Keywords: Turnover Intention, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Work Environment, Hospital

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah orang-orang dalam suatu organisasi yang menyumbangkan gagasan dan melakukan berbagai jenis pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi [1]. Sementara itu, dalam sebuah organisasi rumah sakit, banyak orang dengan keterampilan, profesi, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan motivasi yang berbeda berkumpul sehingga membuat permasalahan menjadi semakin rumit [2]. Salah satu permasalahan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan yaitu masalah *turnover intention*, kejadian tersebut merupakan hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan karena turnover biasa terjadi karena keinginan dari diri karyawan yang disebabkan berbagai faktor [3].

Turnover intention mengacu pada kecenderungan psikologis dan perilaku karyawan yang mengarah pada keinginan untuk meninggalkan organisasi tempat bekerja. *Turnover intention* keinginan untuk meninggalkan

organisasi yang dilakukan karyawan dengan psikologis atau perilaku secara sadar karyawan yang disengaja untuk keluar atau meninggalkan organisasi [4], [5].

Angka *turnover* tenaga kesehatan di seluruh dunia maupun Indonesia cukup tinggi. Angka *turnover* di dunia berkisar antara 15 sampai dengan 44%, sedangkan di Indonesia angka turnover berkisar antara 13 hingga 35% [6]. Berdasarkan data kepegawaian Rumah Sakit X Sangatta diperoleh informasi bahwa pada tahun 2021 2022 dan tahun 2023 dilaporkan angka *turnover* karyawan rumah sakit adalah 3,57%, 4,97% dan 12,2% dari data tersebut bisa dilihat bahwa kejadian *turnover* di Rumah Sakit X terus mengalami kenaikan. Apabila terjadi *turnover* terutama tenaga kesehatan di rumah sakit akan mengganggu pelayanan rumah sakit, sistem penggajian rumah sakit dan membebani rumah sakit dari segi biaya karena harus merekrut dan memilih untuk mengikuti pelatihan dan reorientasi.



Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* di rumah sakit sangat beragam seperti faktor individu, faktor organisasi dan faktor lingkungan [7]. Pada survei awal yang dilakukan diketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* di Rumah Sakit X Sangatta yaitu lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi belum jelas.

Kepuasan kerja merupakan perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan [8]. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mangumbahang, dkk (2023) didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin rendah tingkat kepuasan kerja seseorang, semakin besar niat atau keinginan untuk meninggalkan pekerjaan mereka untuk mencari pekerjaan baru.

Lingkungan kerja salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan [10]. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Metariani & Heryanda (2022) didapatkan hasil bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tidak nyaman lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar keinginan karyawan untuk melakukan *turnover intention* [12].

Turnover intention memberikan dampak negatif pada kualitas pelayanan yang diberikan. Hilangnya motivasi, semangat pegawai dalam melakukan tugasnya. Maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur yang terus mengalami peningkatan selama tiga tahun terakhir.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Metode kuantitatif adalah metode yang menggunakan pengukuran objektif dan analisis statistik terhadap sampel data yang diperoleh melalui instrumen penelitian untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Pendekatan *cross-sectional* merupakan penelitian di mana peneliti mengukur data variabel independen dan variabel dependen dalam satu waktu.

Variabel independen atau sering disebut variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel dependen atau disebut dengan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel independen (kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja) dengan variabel dependen (*turnover intention*) dengan waktu pengukuran data variabel independen dan dependen hanya satu kali dalam satu waktu. Penelitian dilaksanakan pada bulan Januari - Maret 2024 di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur. Populasi adalah seluruh keseluruhan dari semua karakteristik atau juga unit hasil dari pengukuran yang

sebelumnya dijadikan objek untuk melakukan penelitian. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 408 pegawai yang ada di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menentukan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin yaitu sebuah rumus atau formula untuk menghitung jumlah sampel minimal. Pengambilan sampel menggunakan teknik *stratified sampling* dan berdasarkan kriteria inklusi. Kriteria ini merupakan karakteristik umum subjek penelitian dari suatu populasi target yang terjangkau yang akan diteliti. Adapun kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. pegawai tetap Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur
2. pendidikan minimal SMA sederajat,
3. masa kerja selama ≥ 1 tahun,
4. bersedia menjadi responden dalam penelitian dengan menandatangani lembar persetujuan.

Kriteria eksklusi dalam penelitian ini yaitu Kriteria ini menghilangkan atau mengeluarkan subjek yang memenuhi kriteria inklusi dari penelitian karena sebab-sebab tertentu. Pertimbangan dalam menentukan kriteria eksklusi antara lain :

1. Subjek membatalkan kesediaannya untuk menjadi responden penelitian.
2. Subjek sedang mengajukan resign dari pekerjaan saat penelitian sedang berlangsung.

Berdasarkan metode dan alur yang digunakan didapatkan sebanyak 225 responden.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari kuesioner, observasi dan wawancara yang didapatkan langsung dari responden penelitian yaitu pegawai Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur yang memenuhi syarat penelitian terkait dengan data kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan *turnover intention* pegawai. Data sekunder yang digunakan pada penelitian ini yaitu data pegawai rumah sakit dan sumber data lainnya.

Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert 1 sampai 5 yang terdiri dari pernyataan *favorable* dan *unfavorable*, kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan valid. Hal ini berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang sebenarnya diukur. Instrumen dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,514). Sebaliknya, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0,514) maka instrumen dikatakan invalid. Penelitian ini penulis melakukan uji validitas dengan jumlah pernyataan sebanyak 47 pernyataan dengan 15 responden pada rumah sakit yang memiliki karakteristik yang sama dengan tempat peneliti akan melakukan penelitian yaitu pada pegawai rumah sakit tipe D.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Statistik Deskriptif

Penelitian ini dilakukan untuk melihat gambaran data secara umum seperti nilai rata-rata (mean), tertinggi (max), terendah (min), dan standar deviasi dari masing-masing



variabel independen dan dependen. Berdasarkan penelitian ini didapatkan bahwa hasil uji analisis statistik deskriptif variabel independen dan dependen, yaitu sebagai berikut :

Tabel 1. Berdasarkan Variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan *Turnover Intention* di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur Tahun 2024

Variabel (n = 225)	Min-Max	Mean ± Std.Deviasi
Kepuasan Kerja	42 – 66	54,05 ± 4,78
Komitmen Organisasi	31 – 62	46,48 ± 5,53
Lingkungan Kerja	23 – 60	42,49 ± 6,51
<i>Turnover Intention</i>	6 – 27	15,73 ± 3,65

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan hasil analisis uji deskriptif pada tabel 5.7 menunjukkan bahwa nilai minimum variabel kepuasan kerja yaitu 42 dengan nilai maksimum sebesar 66 dengan nilai rata-rata 54,05 dan standar deviasi sebesar 4,78. Nilai minimum variabel komitmen organisasi yaitu 31 dengan nilai maksimum 62, nilai rata-rata 46,48 dan standar deviasi 5,53. Nilai minimum variabel lingkungan kerja yaitu 23, nilai maksimum sebesar 60 dengan nilai rata-rata 42,49 dan standar deviasi 6,51. Variabel *turnover intention* memiliki nilai minimum 6, nilai maksimum sebesar 27 dengan rata-rata 15,73 dan standar deviasi 3,65.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Asumsi Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Korelasi yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Berdasarkan penelitian ini didapatkan hasil uji asumsi linearitas, yaitu sebagai berikut :

Hubungan antara Variabel Independen dengan *Turnover Intention*

Tabel 2. Analisis Uji Asumsi Linearitas

Statistik	F hitung	P. Value
Kepuasan Kerja	0,009	0,923
Komitmen Organisasi	46,679	0,000
Lingkungan Kerja	12,892	0,000

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan hasil uji asumsi linearitas pada tabel menunjukkan bahwa nilai p untuk linearity $p = 0,923 > 0,05$, maka dapat disimpulkan tidak ada hubungan linier antara variabel kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa nilai p untuk linearity $p = 0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan ada hubungan antara variabel komitmen organisasi dengan *turnover intention*. Variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa nilai p untuk linearity $p = 0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan ada hubungan antara lingkungan kerja dengan *turnover intention*.

b. Uji Asumsi Normalitas

Uji normalitas dalam metode regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

Berdasarkan penelitian ini didapatkan hasil uji normalitas, yaitu sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Normalitas

Status	N	Mean	Std.	Sig.
Uji Normalitas	225	0,000	3,312	0,200

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 5.8 menunjukkan bahwa nilai p untuk uji *kolmogrove-smirnov* yaitu $0,200 > 0,05$ maka disimpulkan bahwa residu terdistribusi normal.

c. Uji Asumsi Multikolinearitas

Uji multikolineaitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi. Berdasarkan penelitian ini didapatkan hasil uji multikolinearitas, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Multikolinearitas

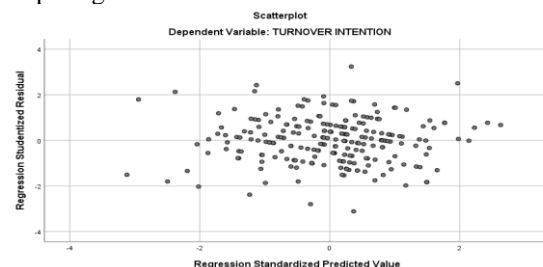
Variabel	Coninearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Kepuasan Kerja	0,977	1,023
Komitmen Organisasi	0,907	1,103
Lingkungan Kerja	0,889	1,124

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 5.9 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja memberikan semua nilai VIF di bawah 10 atau nilai *tolerance* di atas 0,1. Berarti tidak terdapat gejala multikolinearitas pada model dalam penelitian ini.

d. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya kesamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan di antaranya yaitu dengan melihat *scatterplot*. Jika dot menyebar secara acak tanpa adanya pola maka tidak terjadi heteroskedastisitas seperti gambar di bawah.



Gambar 1. Output Uji Asumsi Heteroskedastisitas

3. Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk melakukan pembuktian hipotesis yang didasarkan pada penelitian yang sudah ada. Pengujian ini meliputi Uji F, Uji t dan koefisien determinan.

a. Uji F



Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Hasil yang didapat dalam penelitian ini adalah :

Tabel 5. Hasil Uji F

Model	df	F tabel	F hitung	Sig.
Regression	3	2,65	16,145	0,000
Residual	221			

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5.10 didapat nilai F hitung 16,145 dengan sig. 0,000. Nilai sig. lebih kecil dari daripada 0,05 maka secara simultan X_1 , X_2 , dan X_3 berpengaruh signifikan terhadap kejadian *turnover intention*.

b. Uji T

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji T

Variabel	t tabel	t hitung	Sig.
Kepuasan Kerja		0,539	0,591
Komitmen Organisasi	1,971	-5,850	0,000
Lingkungan Kerja		-1,841	0,067

Sumber : Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel nilai t hitung yang didapatkan pada variabel kepuasan kerja adalah 0,539 dengan sig. 0,591. Hasil analisis sig. 0,591 lebih besar dari 0,05 artinya secara parsial variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh secara positif dan secara signifikan terhadap *turnover intention*.

Nilai t hitung yang dihasilkan pada variabel komitmen organisasi adalah -5,850 dengan sig. 0,000. Hasil analisis sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Nilai t hitung yang dihasilkan pada variabel lingkungan kerja adalah -1,841 dengan sig. 0,067. Hasil analisis sig. 0,067 lebih besar dari 0,05 artinya secara parsial variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara negatif dan secara signifikan terhadap *turnover intention*.

c. Koefisien Determinan

Koefisien determinasi untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel-variabel terikat sangat terbatas.

Tabel 7. Koefisien Determinan

R	R Square
0,424	0,180

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan hasil koefisien determinasi nilai R square sebesar 0,18 (18%) dapat diinterpretasikan bahwa kepuasan kerja (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) menerangkan pengaruh terhadap *turnover intention* sebesar 18% dan sisanya dipengaruhi variabel independen lainnya sebesar 82%.

d. Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pola variabel dependen dapat diprediksikan melalui variabel independen. Berdasarkan penelitian ini didapatkan hasil analisis regresi linier berganda, yaitu sebagai berikut :

Tabel 8. Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients
	B
(Constant)	28,684
Kepuasan Kerja	0,025
Komitmen Organisasi	-0,247
Lingkungan Kerja	-0,067

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel menunjukkan hasil persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y = 28,684 + 0,025 X_1 - 0,247 X_2 - 0,067 X_3$$

- 1) Konstanta sebesar 28,684 menyatakan bahwa tanpa adanya kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja maka kejadian *turnover intention* akan tetap terjadi sebesar 28,684.
- 2) Nilai regresi 0,025 (positif) artinya apabila variabel kepuasan kerja meningkat sebesar satu satuan maka *turnover intention* akan mengalami peningkatan sebesar 0,025 (2,5%).
- 3) Nilai regresi - 0,247 (negatif) artinya apabila variabel komitmen organisasi meningkat sebesar satu satuan maka *turnover intention* akan mengalami penurunan sebesar 0,247 (24,7%).
- 4) Nilai regresi - 0,067 (negatif) artinya apabila variabel lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan maka *turnover intention* akan mengalami penurunan sebesar 0,067 (6,7%)

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnver Intention

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang ada dalam diri masing-masing individu pegawai. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa aspek, di antaranya adalah kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya menandakan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya [13].

Gaji yang tepat waktu dan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan pegawai menjadi salah satu faktor kepuasan kerja pegawai, promosi diperlukan dalam sebuah pekerjaan untuk meningkatkan rasa puas dalam diri pegawai karena promosi kerja merupakan suatu apresiasi kepada pegawai terhadap kinerja atau prestasi dalam melaksanakan tugasnya, serta supervisi dan rekan kerja menjadi salah satu faktor kepedulian atasan dan juga rekan kerja menjadi peran penting dalam kepuasan kerja [14].

Kepuasan kerja yang diberikan perusahaan kepada pegawainya akan berpengaruh terhadap perusahaan itu sendiri, karena ketidakpuasan kerja yang dialami oleh pegawai dapat menimbulkan



keinginan untuk keluar (turnover intention) yang tinggi [9].

Hasil analisis penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh secara positif maupun signifikan terhadap kejadian turnover intention di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur. Hasil uji hipotesis ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriani & Yusiana, 2020 [15] yang mengatakan bahwa kepuasan kerja yang rendah meningkatkan turnover intention sehingga kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marcella & Le, (2022) [16] yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Namun, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mawadati & Saputra, (2022) [8] yang mengatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention.

Berdasarkan hasil penelitian ini kepuasan kerja pegawai di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur tergolong tinggi dengan distribusi variabel kepuasan kerja berada dalam rentang cukup sampai dengan puas, hal ini disebabkan karena pegawai puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan dengan kesempatan belajar yang diberikan, gaji yang diberikan tepat waktu dan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga penghasilan yang diperoleh membuat semangat pegawai meningkat, pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan didukung dengan atasan yang memberikan dukungan sehingga memberikan rasa nyaman pegawai.

Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai berdampak pada tingginya tingkat turnover intention di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur. Pegawai merasa puas dengan pekerjaan karena pekerjaan sesuai dengan kemampuan pegawai sehingga pegawai merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya sehingga pegawai puas dengan hasil pekerjaan mereka serta perusahaan memberikan kesempatan belajar untuk terus menambah ilmu pegawai dalam bidangnya dengan mengikuti pelatihan. Pegawai puas dengan gaji yang diberikan secara adil dan adanya upah lembur untuk pegawai sehingga pegawai merasa bahwa apa yang mereka kerjakan dibayar sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, gaji dan bonus yang selalu diberikan tepat waktu dengan penghasilan yang sesuai membuat semangat kerja pegawai meningkat.

Semangat pegawai yang meningkat akan berdampak pada kinerja yang bagus dan bertambahnya prestasi kerja pegawai. Prestasi kerja pegawai yang terus meningkat dan memenuhi syarat lain yang telah ditentukan oleh Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur akan mendapatkan kesempatan promosi kenaikan jabatan, hal tersebut salah satu aspek kepuasan kerja pegawai. Supervisi dan rekan kerja menjadi salah satu sumber kepuasan

kerja pegawai karena dengan adanya perhatian, dukungan, dan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan serta antara rekan kerja akan memberikan rasa nyaman untuk pegawai.

Kepuasan kerja dalam aspek pekerjaan, gaji, promosi, supervisi, dan terhadap rekan kerja yang tinggi di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur memberikan dampak meningkatnya turnover intention. Hal tersebut terjadi karena sifat alami yang dimiliki manusia keinginan untuk mendapatkan hal yang lebih dari apa yang sudah dicapai, pegawai merasa puas akan aspek-aspek tersebut. Namun, kepuasan yang dimiliki menjadi tantangan dalam dirinya untuk melakukan hal baru dan merasa mampu mendapatkan hal yang lebih baik di tempat lain dan memicu dirinya untuk mencoba kemampuannya di tempat yang baru..

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention

Komitmen organisasi merupakan keinginan pegawai untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk tetap dalam perusahaan atau organisasi. Komitmen organisasi dapat dilihat dari kepercayaan dan penerimaan terhadap perusahaan, kemauan dalam pencapaian tujuan serta keinginan untuk selalu berkontribusi dalam kegiatan perusahaan.

Komitmen organisasi pegawai terhadap perusahaan dipengaruhi oleh beberapa aspek yaitu, komitmen afektif pegawai yang secara emosional berkeinginan untuk bekerja terus-menerus bagi organisasi, kemudian dari aspek komitmen berkelanjutan yaitu pegawai tetap bertahan di dalam organisasi atas pertimbangan untung rugi jika berada atau keluar dari organisasi, dan aspek normatif atau prinsip dalam diri pegawai untuk tetap bertahan di dalam organisasi karena tanggung jawab yang apabila pegawai keluar akan adanya konsekuensi negatif ketika meninggalkan organisasi.

Hasil analisis penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kejadian turnover intention di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur. Hasil ini menggambarkan bahwa semakin rendah komitmen yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi tingkat turnover intention pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gayatri & Muttaqiyathun, (2020) [17] yang mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention pegawai, namun dalam penelitian ini komitmen organisasi berpengaruh secara positif yang menunjukkan bahwa jika komitmen organisasi meningkat maka akan menyebabkan turnover intention yang tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Tampubolon & Sagala, (2020) [18] juga sejalan dengan hasil penelitian ini yang mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara negatif dan signifikan sehingga menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka akan menurunkan tingkat turnover



intention. Penelitian yang dilakukan oleh Bogar et al., (2018) [19] menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara negatif sehingga menunjukkan bahwa komitmen pegawai yang rendah menjadi penyebab tingginya turnover intention

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa komitmen pegawai terhadap organisasi tergolong rendah yang menjadi salah satu penyebab tingginya angka turnover intention di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur. Hal tersebut disebabkan karena rasa kurang nyaman di dalam organisasi, kurangnya rasa bangga pegawai menjadi bagian dari organisasi serta merasa tidak ada tanggung jawab terkait masalah yang ada di organisasi karena pegawai merasa yang menjadi tanggung jawabnya yaitu pekerjaannya, terkait masalah organisasi yang tidak mempengaruhi pekerjaannya tidak menjadi tanggung jawab pegawai, dan rumah sakit yang tidak memiliki kontrak kerja terkait berapa lama mereka harus bekerja untuk bisa keluar menjadikan rumah sakit sebagai tempat mencari pengalaman kerja bukan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lama. Beberapa pegawai yang bertahan karena gaji yang didapat lebih besar daripada tempat lain walaupun ada keinginan untuk keluar dari organisasi tidak menutup kemungkinan jika ada tawaran dari tempat lain yang gajinya lebih tinggi akan membuat pegawai tidak ragu untuk segera berpindah.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention

Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang memberikan motivasi serta semangat kerja pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan. Kondisi lingkungan kerja berdampak pada kinerja yang dihasilkan pegawai. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih, dan menyenangkan bagi pegawai menjadi salah satu faktor pegawai untuk tetap bertahan di dalam organisasi.

Lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa aspek, yaitu hubungan pegawai dengan rekan kerja, tingkat kebisingan lingkungan kerja, peraturan kerja, penerangan yang diberikan oleh perusahaan yang dapat mengganggu fokus dalam bekerja, sirkulasi udara menjadi salah satu faktor penting yang harus diperhatikan, serta keamanan dalam lingkungan kerja agar pegawai merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Hasil analisis penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kejadian turnover intention di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marzuqi, (2021) [20] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap turnover intention, sehingga ketika lingkungan kerja tidak baik atau kurang kondusif maka bisa menaikkan pikiran pegawai untuk berhenti bekerja. Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Efritiana & Liana, (2022) [21] yang

mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap turnover intention. Namun, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwati & Maricy, (2019) [22] yang mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention dikarenakan pegawai telah memiliki pengalaman dalam bekerja dan telah mengetahui kondisi lingkungan tempat bekerja sehingga tidak menjadi masalah yang bisa menimbulkan turnover intention.

Lingkungan kerja dengan aspek hubungan kerja, penerangan dan sirkulasi udara, peraturan kerja, kebisingan di tempat kerja, dan keamanan di tempat kerja tidak menjadi pengaruh dalam kejadian turnover intention di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur. Pegawai tidak merasakan adanya tekanan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan karena hal tersebut merupakan sebuah kepercayaan antara pegawai dan pemimpin bahwa menyelesaikan tugas tepat waktu salah satu bentuk dan tanggung dalam pekerjaan yang dilakukan. Suhu udara dan cahaya di ruang kerja sudah sesuai dan tidak mengganggu pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Aturan kerja yang ada tidak memberatkan pegawai karena dari awal bekerja aturan sudah dijelaskan.

Rumah Sakit yang berada di pinggir jalan serta keberadaan orang-orang di luar tidak memengaruhi fokus pegawai dalam bekerja karena suara tidak terdengar jelas saat berada di dalam ruang kerja terkecuali untuk para security yang berada di wilayah depan masih merasa terganggu dengan suara kendaraan yang sering kali mengganggu pendengaran saat sedang berkomunikasi dengan pasien atau keluarga pasien yang datang. Pegawai merasa aman dengan gedung yang digunakan, namun beberapa ruangan terkadang merasa was-was terkait lingkungan rumah sakit area belakang yang terkadang dimasuki hewan seperti ular, selain itu pegawai merasa aman dalam melakukan pekerjaannya.

4. Turnover Intention

Turnover Intention di Rumah Sakit X Sangat Kabupaten Kutai Timur terus meningkat selama tiga tahun terakhir dan pada tahun ke tiga melebihi batas normal angka turnover intention per tahun. Turnover Intention yang tinggi memberikan dampak buruk terhadap citra rumah sakit karena rumah sakit di nilai tidak mampu memperhatikan keinginan dan keutuhan pegawai. Aspek dalam turnover intention yaitu (thinking of quitting) dengan indikator berpikir untuk keluar dari perusahaan serta berpikir untuk tidak hadir ke tempat kerja. Intention to quit dengan indikator berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaannya dan adanya perasaan bahwa pekerjaannya lebih menarik daripada pekerjaan lain. Intention of search dengan indikator adanya ketertarikan dengan informasi terkait pekerjaan lain dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.

Berdasarkan penelitian ini pegawai di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur thinking of



quitting termasuk dalam kategori rendah, berdasarkan indikator berpikir untuk keluar dari perusahaan dengan 225 responden, sebanyak 45,4% pegawai berpikir untuk tidak keluar dari perusahaan, sedangkan 31,6% pegawai ragu-ragu untuk keluar dari perusahaan karena pertimbangan yang ada dalam diri mereka berdasarkan pada keuntungan yang mereka dapat seperti gaji, bonus, lingkungan kerja, kesadaran akan tanggung jawab atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai, sebesar 16% pegawai berpikir untuk keluar dari perusahaan hal ini diawali dengan adanya rasa tidak puas yang dirasakan pegawai, lingkungan kerja yang membuat pegawai tidak ingin bertahan lebih lama, serta pegawai yang dari awal masuk ke dalam organisasi hanya untuk menambah pengalaman serta meningkatkan kemampuan diri untuk dapat bekerja di tempat yang lebih baik menurut sudut pandang pegawai. Pegawai yang berpikir untuk tidak hadir di tempat kerja sebanyak 5,3% pegawai hal tersebut merupakan salah satu bentuk, sedangkan 80,4% pegawai berpikir untuk selalu hadir ke tempat kerja sebagai bentuk tanggung jawab dan kebutuhan gaji walaupun ada pikiran untuk keluar dari perusahaan, dan sebanyak 14,2% pegawai ragu-ragu untuk hadir ke tempat kerja karena pegawai yang sudah berpikir untuk keluar akan malas untuk bekerja, akan tetapi pegawai tidak ingin memiliki citra yang buruk saat nanti benar-benar sudah keluar dari organisasi.

Aspek *intention to quit* termasuk dalam kategori sedang, sebanyak 14,2% pegawai memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya berdasarkan hasil dalam penelitian ini kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan turnover intention sehingga dalam hal ini kepuasan kerja bisa menjadi tolak ukur pegawai untuk meninggalkan pekerjaannya dikarenakan pegawai merasa puas dengan kemampuan dan pengetahuan pegawai yang dimiliki saat ini sudah mencapai batas maksimal jika pegawai bertahan lebih lama di dalam organisasi karena itu pegawai memiliki niat keluar dari organisasi untuk mencari tempat yang dianggap lebih baik dan dapat menambah pengetahuan dan kemampuan pegawai, sedangkan 19,6% ragu-ragu untuk meninggalkan pekerjaannya, dan sebanyak 66,2% tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya. Pegawai yang merasa pekerjaan mereka saat ini lebih baik daripada pekerjaan lainnya sebanyak 50,7% pegawai, sedangkan sebanyak 32,9% pegawai ragu-ragu terhadap pekerjaan mereka lebih baik daripada pekerjaan lainnya dikarenakan mereka belum memiliki pembandingan antara pekerjaan mereka dan juga pekerjaan lainnya, dan sebanyak 16,4% pegawai mengatakan bahwa pekerjaan lain lebih baik daripada pekerjaan mereka saat ini.

Aspek *intention of search* termasuk dalam kategori tinggi, sebanyak 40% pegawai tertarik dengan informasi lowongan kerja, pegawai yang memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi akan mencari informasi terkait lowongan kerja dan akan membandingkan lowongan yang ada dengan

pekerjaannya saat ini, pegawai akan membandingkan banyak hal terutama masalah penghasilan yang menjadi hal utama yang sering dibandingkan pegawai ketika akan memutuskan untuk keluar dan pindah ke tempat yang lain, pegawai akan melihat aturan atau persyaratan terkait dengan lowongan pekerjaan serta akan melihat seperti apa jenjang karier dalam organisasi tersebut, sedangkan 31,1% pegawai ragu-ragu untuk mengambil peluang terkait informasi lowongan kerja, dan sebanyak 28,9% pegawai tidak tertarik dengan informasi lowongan kerja hal ini tidak menjamin bahwa pegawai tidak ada keinginan untuk keluar dari organisasi karena beberapa pegawai yang keluar tidak jarang sudah menentukan tujuan untuk bekerja saat akan memutuskan keluar dari tempat kerjanya saat ini sehingga pegawai tidak tertarik dengan informasi lowongan kerja lainnya. Pegawai yang ingin mencari pekerjaan lain sebanyak 31,5% pegawai keinginan ini muncul dalam diri pegawai dikarenakan tidak tercapainya kebutuhan dan keinginan dalam segala aspek, sedangkan sebanyak 32% pegawai masih ragu untuk mencari pekerjaan lain, dan sebanyak 36,2% pegawai tidak memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan uji penelitian ini, didapati bahwa tanpa adanya kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja maka kejadian turnover intention akan tetap terjadi sebesar 28,684.

Berdasarkan uji penelitian ini, Berdasarkan uji penelitian ini, didapati bahwa variabel kepuasan kerja secara simultan memengaruhi turnover intention dan didapati bahwa regresi 0,025 (positif) artinya apabila variabel kepuasan kerja meningkat sebesar satu satuan maka turnover intention akan mengalami peningkatan sebesar 0,025 (2,5%).

Berdasarkan uji penelitian ini, didapati bahwa variabel komitmen organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kejadian turnover intention di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur dan nilai regresi - 0,247 (negatif) artinya apabila variabel komitmen organisasi meningkat sebesar satu satuan maka turnover intention akan mengalami penurunan sebesar 0,247 (24,7%).

Berdasarkan uji penelitian ini, didapati bahwa variabel lingkungan kerja secara simultan memengaruhi turnover intention dan ketika lingkungan kerja meningkat maka turnover intention akan menurun. Namun, secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kejadian turnover intention di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur dan nilai regresi - 0,067 (negatif) artinya apabila variabel lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan maka turnover intention akan mengalami penurunan sebesar 0,067 (6,7%).

V. REFERENSI

- [1] D. Agung and C. Wijaya, "Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan dan Strategi



- Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan : Sebuah Tinjauan Literatur,” vol. 16, pp. 13–23, 2020.
- [2] P. Anggara, C. Suryawati, and F. Agushybana, “Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) pada Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum SM Banyumas Propinsi Jawa Tengah,” *J. Manaj. Kesehat. Indones.*, vol. 8, no. 3, pp. 153–160, 2020.
- [3] Amir and A. Djafar, “Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT . Maruki Internasional Indonesia,” *Study Sci. Behav. Manag.*, vol. 1, no. 3, pp. 1–12, 2020.
- [4] M. Lotfi, O. Z. Akhuleh, A. Judi, and M. Khodayari, “Turnover intention among operating room nurses during the COVID-19 outbreak and its association with perceived safety climate,” *Perioper. Care Oper. Room Manag.*, vol. 26, no. November 2021, p. 100233, 2022.
- [5] M. O. Olasupo, “Moderated mediation analysis of presenteeism and workplace health promotion program between emotional exhaustion and turnover intention among nurses,” *J. Med. Surg. Public Heal.*, vol. 1, no. May, p. 100006, 2023, doi: 10.1016/j.gmedi.2023.100006.
- [6] E. F. Fahyuni, “Kepuasan Kerja Pegawai,” *Angew. Chemie Int. Ed.*, no. Mi, pp. 5–24, 2020.
- [7] R. D. P. Honorata, *Turnover Intention*, 1st ed. PURBALINGGA, 2022.
- [8] D. Mawadati and A. R. P. Saputra, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention,” *J. Manaj. Bisnis dan Kewirausahaan*, vol. 6, no. 1, p. 29, 2022.
- [9] C. Mangumbahang, R. Taroreh, and I. Palandeng, “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Pelangi Sulut,” *Purp. this Res. is to Determ. Infl. job Satisf. job Stress. Work Environ. turnover Intent. PT. Pelangi Sulut. Popul. this study consisted 140 Individ. with a sample size 58 Particip.*, vol. 11, no. 3, pp. 1510–1519, 2023.
- [10] D. Kristin, E. Marlina, and N. F. Lawita, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan,” *Econ. Account. Bus. J.*, vol. 2, no. 1, pp. 52–63, 2022.
- [11] P. Metariani and K. K. Heryanda, “Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada pegawai bumdes di Kecamatan Sukasada,” *Bisma J. Manaj.*, vol. 8, no. 1, pp. 1–9, 2022.
- [12] Y. Yang, Y. H. Liu, J. Y. Liu, and H. F. Zhang, “The impact of work support and organizational career growth on nurse turnover intention in China,” *Int. J. Nurs. Sci.*, vol. 2, no. 2, pp. 134–139, 2015, doi: 10.1016/j.ijnss.2015.04.006.
- [13] J. Hasanah, M. Z. Alim, V. Febriansyah, and M. I. Anshori, “Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional: Sistemika Tinjauan Literatur,” *J. Ilim. Dan Karya Mhs.*, vol. 1, no. 4, pp. 248–261, 2023, [Online]. Available: <https://doi.org/10.54066/jikma-itb.v1i4.502>.
- [14] M. I. S. Sukur and A. I. Susanty, “Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Mnc Investama Tbk (Studi Pada Divisi Sosial Media Dan Media Manajemen),” *e-Proceeding Manag.*, vol. 9, no. 3, pp. 1604–1610, 2022.
- [15] L. K. Fitriani and N. Yusiana, “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan,” *Indones. J. Strateg. Manag.*, vol. 3, no. 2, 2020, doi: 10.25134/ijsm.v3i2.3632.
- [16] J. Marcella and M. Le, “Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan,” *J. Muara Ilmu Ekon. dan Bisnis*, vol. 6, no. 1, p. 213, 2022.
- [17] E. Gayatri and A. Muttaqiyathun, “Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial,” *Pros. Univ. Res. Colloq.*, vol. 11, pp. 77–85, 2020, [Online]. Available: <http://repository.urecol.org/index.php/proceeding/article/view/1014>.
- [18] D. S. Ratnaningsih, “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention,” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 9, no. 3, pp. 1267–1278, 2021, doi: 10.26740/jim.v9n3.p1267-1278.
- [19] R. Bogar, S. A. P. Sambul, W. Rumawas, P. Studi, and A. Bisnis, “Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado,” *Productivity*, vol. 2, no. 4, p. 2021, 2018.
- [20] N. A. Marzuqi, “Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan,” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 9, no. 4, pp. 1393–1405, 2021, doi: 10.26740/jim.v9n4.p1393-1405.
- [21] I. Efitriana and L. Liana, “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang),” *SEIKO J. Manag. Bus.*, vol. 5, no. 2, pp. 2022–182, 2022.
- [22] A. A. Purwati and S. Maricy, “The Influence of Workload, Work Environment And Job Insecurity On Turnover Intention of PT. Bumi Raya Mestika Employees Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru,” *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 2, no. 1, pp. 77–91, 2019, [Online]. Available: <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>.