JURNAL MANAJEMEN DAN AKUNTANSI CAKRAWARTI
Volume 1 No. 4, 2026
DOI: https://doi.org/10.67183/jmac.v1i4.241

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Dukungan Sosial terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Putra Perkasa Abadi

Muhammad Muzaki[1*], Asep[2]

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika [1,2]
Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, 10450
Email Korespondensi: muzakimuhammad635@gmail.com

ABSTRAK
Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya *Turnover Intention* di sektor pertambangan nasional tahun 2025 (12%–15,4%) yang melampaui batas ideal (<10%). Fenomena ini juga dialami PT Putra Perkasa Abadi (PPA), dengan 66 karyawan *Head Office resign* dalam 5 tahun terakhir serta tingginya angka mangkir (2.849 kali). Kondisi tersebut mengindikasikan adanya tekanan psikologis, beban kerja tinggi, serta permasalahan pada kepuasan kerja dan dukungan sosial karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan bagian *Head Office* PT Putra Perkasa Abadi, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 105 karyawan. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan uji koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program IBM SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, yang berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah *Turnover Intention*. Dukungan sosial juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, sehingga semakin baik dukungan yang diterima karyawan dari atasan maupun rekan kerja, semakin rendah kecenderungan mereka untuk keluar dari perusahaan. Secara simultan, kepuasan kerja dan dukungan sosial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,781 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 78,1% variasi *Turnover Intention*, sedangkan 21,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.
Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Dukungan Sosial; *Turnover Intention*

ABSTRACT
This study aims to analyze the influence of job satisfaction and social support on the Turnover Intention of Head Office employees at PT Putra Perkasa Abadi. The study employs a quantitative research method with a descriptive approach. The research population consists of all Head Office employees at PT Putra Perkasa Abadi, while the sampling technique used is saturated sampling, involving 105 respondents. Data analysis techniques include validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, partial testing (t-test), simultaneous testing (F-test), and the coefficient of determination test (R^2), utilizing IBM SPSS version 27 software. The research results indicate that job satisfaction has a significant negative effect on Turnover Intention, meaning that higher levels of employee job satisfaction correspond to a lower desire to leave the company. Social support also has a significant negative effect on Turnover Intention; thus, the better the support employees receive from supervisors and colleagues, the lower their tendency to leave the company. Simultaneously, job satisfaction and social support exert a significant negative influence on Turnover Intention. The Adjusted R-square value of 0.781 indicates that these two variables explain 78.1% of the variation in Turnover Intention, while the remaining 21.9% is influenced by factors outside the scope of this study.
Keywords: Job Satisfaction; Social Support; Turnover Intention

1. PENDAHULUAN
Permasalahan krusial yang seringkali dihadapi dalam organisasi perusahaan adalah *Turnover Intention*, yaitu refleksi dari intensitas atau niat sadar karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan meninggalkan organisasi dalam waktu dekat. Secara makro, berdasarkan data yang dikeluarkan career jobstreet menjelaskan bahwa statistik data turnover pada sektor pertambangan nasional sepanjang tahun 2025 berada pada angka yang cukup tinggi, yakni berkisar antara 12% hingga 15,4% per tahun. Angka ini secara signifikan melampaui ambang batas perputaran

Received 01-10-2026; Revised 06-10-2026; Accepted 06-10-2026; Available Online 13-10-2026

© 2026 The Authors. Published by PT Cakrawarti Empat Proksi.
Jurnal Manajemen dan Akuntansi Cakrawarti (JMAC).
This work is licensed under CC BY 4.0.

karyawan ideal bagi kesehatan organisasi yang seharusnya berada di bawah 10%. Tingginya statistik ketenagakerjaan di industri ini diperparah oleh fenomena war for talent dan pergeseran demografi angkatan kerja baru yang sangat sensitif terhadap aspek kepuasan kerja serta lingkungan sosial di tempat kerja. Ketika *Turnover Intention* ini tidak diatasi dan berujung pada keputusan resign aktual, organisasi akan dihadapkan pada kerugian masif, baik secara finansial (biaya penarikan, rekrutmen, seleksi, dan pelatihan ulang) maupun non-finansial seperti penurunan produktivitas, beban kerja berlebih (overload) pada karyawan yang bertahan, serta hilangnya modal intelektual perusahaan (N. H. Putri, 2023).

PT Putra Perkasa Abadi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pertambangan yang memiliki peran penting dalam mendukung berbagai aktivitas pertambangan di Indonesia. Sebagai perusahaan yang mengandalkan sumber daya manusia dalam menjalankan kegiatan operasional maupun administratif, PT Putra Perkasa Abadi membutuhkan karyawan yang kompeten, produktif, dan memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi. Namun demikian, perusahaan juga menghadapi tantangan dalam mempertahankan tenaga kerja yang dimiliki, salah satunya ditunjukkan melalui adanya karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan.

Berdasarkan data internal Human Capital PT Putra Perkasa Abadi sepanjang tahun 2025, tercatat sebanyak 66 orang karyawan pada bagian *Head Office* selama kurun waktu 5 tahun terakhir memutuskan untuk mengundurkan diri. Kondisi tersebut menunjukkan adanya berbagai dampak negatif, seperti meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, hilangnya pengetahuan organisasi yang telah dimiliki karyawan, serta terganggunya efektivitas dan kontinuitas pekerjaan.

Tingginya jumlah karyawan yang mengundurkan diri juga dapat menjadi indikator adanya kecenderungan *Turnover Intention* pada karyawan sebelum keputusan resign dilakukan. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi munculnya *Turnover Intention* adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menunjukkan tingkat kesenangan individu terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, kompensasi, hubungan dengan atasan, maupun kesempatan pengembangan karier cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Sebaliknya, apabila karyawan merasa harapan dan kebutuhannya tidak terpenuhi, maka akan muncul ketidakpuasan yang dapat mendorong *Turnover Intention*.

Hubungan antara kepuasan kerja dan *Turnover Intention* dapat dijelaskan melalui Herzberg Two Factor Theory. Teori ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan karier. Ketika faktor-faktor tersebut terpenuhi, karyawan akan merasakan kepuasan yang berdampak pada meningkatnya keterikatan terhadap organisasi. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap mampu memenuhi kebutuhan dan harapannya (Ibrahim et al., 2023).

Faktor lain yang diduga memengaruhi *Turnover Intention* adalah dukungan sosial. Dukungan sosial merupakan bantuan yang diterima individu dari lingkungan sekitarnya dalam bentuk dukungan emosional, penghargaan, informasi, maupun bantuan instrumental. Dalam lingkungan kerja, dukungan sosial dapat berasal dari atasan, rekan kerja, maupun organisasi secara keseluruhan. Dukungan sosial yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi, serta membantu karyawan menghadapi tekanan pekerjaan.

Pengaruh dukungan sosial terhadap *Turnover Intention* dapat dijelaskan melalui Social Exchange Theory yang dikemukakan oleh Blau (1964). Sebagaimana dikutip dalam jurnal Ahmad et al (2023) menjelaskan bahwa teori ini menjelaskan bahwa hubungan antara individu dan organisasi dibangun atas dasar pertukaran sosial yang saling menguntungkan. Sejalan dengan permasalahan tersebut, hasil wawancara awal dan observasi telah dilakukan secara mendalam terhadap karyawan *Head Office* PT Putra Perkasa Abadi mengidentifikasi sejumlah keluhan utama dan konflik nyata yang dirasakan langsung oleh karyawan. Keluhan karyawan menyoroti ketidakpedulian manajemen terhadap aspirasi staf, pengambilan keputusan yang sering melanggar SOP, serta kurangnya kesadaran akan pentingnya digitalisasi untuk efisiensi kerja.

Adapun konflik-konflik yang terjadi diantaranya yaitu seringnya terjadi miskomunikasi dan hambatan koordinasi antar-departemen dalam menjalankan atau mengimplementasikan suatu keputusan. Selain itu, terjadinya konflik antara karyawan dengan atasan langsung yang dikarenakan tidak adanya dukungan nyata serta tidak adanya kepastian yang diterima karyawan untuk meningkatkan karir kerjanya. Urgensi akademik dari penelitian ini diperkuat oleh adanya kesenjangan dari berbagai studi terdahulu mengenai faktor atau penyebab *Turnover Intention*. Terkait variabel kepuasan kerja, hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kusumaningsih, 2023) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya, karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki *Turnover Intention* lebih rendah untuk meninggalkan perusahaan. Perbedaan pada penelitian tersebut, yaitu penelitian tersebut hanya memfokuskan pada 1 variabel bebas yaitu kepuasan kerja. Selain itu, subjek dalam penelitian ini memfokuskan pada *Turnover Intention* karyawan generasi milenial.

Beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda, sebagaimana pada penelitian (Ratnaningsih, 2021) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karena adanya faktor lain yang lebih

dominan seperti stress kerja dan komitmen organisasional. Pada penelitian ini, sektor industri yang menjadi subjek ini merupakan pada sektor industri pariwisata perhotelan sehingga memungkinkan hasil penelitian yang berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu pada sektor pertambangan. Penelitian mengenai dukungan sosial terhadap *Turnover Intention* juga menunjukkan hasil yang beragam. Penelitian oleh (Y. C. Putri et al., 2024) menyatakan bahwa dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Dukungan sosial yang tinggi mampu meningkatkan kenyamanan kerja sehingga mengurangi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Perbedaan dengan penilitian ini yaitu, pada penelitian tersebut memasukan faktor variabel bebas Lingkungan Kerja Fisik dan Pengembangan Karir. Selain itu, subjek penelitian juga memiliki perbedaan yaitu pada sektor BUMN pada PT. PLN UPT Tanjung Karang. Di sisi lain, penelitian Basinung et al (2025) menemukan bahwa dukungan sosial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karena karyawan lebih mempertimbangkan faktor finansial dan jenjang karier. Inkonsistensi hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut dikarenakan pada penelitian tersebut memasukan faktor etika kerja dan konflik kerja sebagai variabel independen yang berkaitan dengan *Turnover Intention* pada sektor BUMN di PT. PLN (PERSERO). Perbedaan karakteristik organisasi, budaya kerja, sektor industri, dan kondisi lingkungan kerja diduga menjadi penyebab munculnya hasil penelitian yang berbeda-beda. Selain itu, penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh kepuasan kerja dan dukungan sosial terhadap *Turnover Intention* pada perusahaan jasa pertambangan, khususnya PT Putra Perkasa Abadi, masih relatif terbatas sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan uraian fenomena permasalahan serta research gap penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Dukungan Sosial terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Putra Perkasa Abadi".

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan dukungan sosial terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Putra Perkasa Abadi, baik secara parsial maupun simultan.

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *Turnover Intention*. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan dukungan sosial karyawan.

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *Turnover Intention* sehingga dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Adi et al (2023) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.

Adapun Haris et al (2023) menjelaskan bahwa Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Indikator

Haris et al (2023) menjelaskan indikator kepuasan kerja meliputi antara lain:

1. Pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan
   Indikator ini mengacu pada tingkat kepuasan yang muncul ketika tugas yang diberikan selaras dengan kompetensi, sehingga karyawan mampu bekerja secara efektif dan percaya diri.
2. Kesesuaian gaji dengan pekerjaan
   Indikator ini mengacu pada persepsi keadilan finansial di mana karyawan merasa upah yang diterima sepadan dengan beban kerja, tanggung jawab, dan hasil yang diberikan kepada organisasi.
3. Kesempatan pengembangan karier
   Indikator ini mengacu pada adanya kepastian dan peluang bagi karyawan untuk tumbuh secara profesional melalui promosi, jenjang jabatan, atau pelatihan berkelanjutan.
4. Sikap atasan terhadap bawahan
   Indikator ini mengacu pada kualitas hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan, di mana dukungan, komunikasi, dan apresiasi dari pimpinan sangat menentukan kenyamanan bekerja.
5. Ketersediaan fasilitas kerja
   Yaitu kelengkapan sarana, prasarana, dan alat penunjang yang memadai untuk memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan nyaman.

Herzberg Two Factor Theory

Hubungan antara kepuasan kerja dan *Turnover Intention* dapat dijelaskan melalui Herzberg Two Factor Theory. Teori ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan karier. Ketika faktor-faktor tersebut terpenuhi, karyawan akan merasakan kepuasan yang berdampak pada meningkatnya keterikatan terhadap organisasi. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap mampu memenuhi kebutuhan dan harapannya (Ibrahim et al., 2023).

Hubungan dengan *Turnover Intention*

Kepuasan kerja memegang peranan krusial dalam psikologi organisasi dan manajemen sumber daya manusia, terutama sebagai prediktor utama terhadap kecenderungan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau yang dikenal sebagai *Turnover Intention*. Secara konseptual, kepuasan kerja mencerminkan sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari seorang pegawai terhadap peran dan lingkungan pekerjaannya. Ketika pegawai merasa puas dengan aspek-aspek pekerjaan seperti kompensasi, hubungan rekan kerja, kepemimpinan, dan peluang karier, mereka cenderung memiliki keterikatan emosional yang kuat. Sebaliknya, tingkat kepuasan kerja yang rendah akan memicu timbulnya distorsi psikologis, kejenuhan, dan persepsi negatif terhadap keberlangsungan karier mereka di dalam organisasi tersebut.

Menurut Sarafino dalam Armina & Radikun (2023) dukungan sosial adalah kenyamanan, perhatian, penghargaan, atau bantuan yang diterima individu dari orang lain maupun kelompok. Dukungan sosial memberikan keyakinan kepada individu bahwa dirinya dicintai, diperhatikan, dan menjadi bagian dari suatu hubungan sosial yang saling mendukung.

Sementara itu, House dalam Hasibuan (2022) mendefinisikan dukungan sosial sebagai bentuk bantuan interpersonal yang meliputi perhatian emosional, bantuan nyata, informasi, dan penghargaan yang diberikan kepada individu. Dukungan tersebut mampu membantu individu dalam mengatasi masalah maupun tekanan yang dihadapi.

Hasibuan (2022), dukungan sosial dapat diukur dengan indikator dukungan sosial yang dapat digunakan dalam penelitian meliputi :

1. Memberikan empati, kepedulian, dan rasa aman
   Dukungan ini mencakup pemberian empati, kepedulian, dan rasa kasih sayang yang menciptakan rasa aman serta nyaman bagi karyawan.
2. Memberikan umpan balik positif, pengakuan, dan validasi
   Dukungan ini berkaitan dengan pemberian apresiasi, umpan balik positif, serta pengakuan atas usaha dan pencapaian yang telah diraih karyawan.
3. Memberikan bantuan nyata, tenaga atau sumber daya.
   Dukungan instrumental berupa bantuan nyata seperti tindakan nyata dalam membantu pekerjaan, bantuan tenaga dan menyediakan sumber daya, perlengkapan, atau akses ke sistem yang mempermudah pekerjaan.
4. Memberikan saran, arahan, atau informasi yang dibutuhkan

Dukungan ini berupa pemberian saran, arahan, atau informasi yang diperlukan karyawan dalam memecahkan masalah atau membuat keputusan.

Social Exchange Theory dipelopori oleh sosiolog George Homans dan dikembangkan lebih lanjut oleh Peter Blau serta Richard Emerson. Teori ini memandang hubungan sosial di tempat kerja sebagai serangkaian interaksi timbal balik yang didasarkan pada prinsip timbal balik (*reciprocity norm*). Dikutip dalam penelitian Ahmad et al (2023) , ketika individu menerima bentuk dukungan social baik berupa bantuan instrumental, dukungan emosional, maupun penghargaan dari rekan kerja, atasan, atau organisasi, mereka tidak hanya merasakan kenyamanan psikologis, tetapi juga terdorong secara kognitif untuk memberikan timbal balik yang positif kepada pihak pemberi. Pertukaran sumber daya non-material ini menciptakan ikatan relasional yang melampaui kontrak kerja formal, di mana dukungan sosial berfungsi sebagai modal berharga yang membangun kepercayaan, loyalitas, dan rasa kewajiban moral di antara para pihak yang terlibat.

Secara psikologis, dukungan sosial berfungsi sebagai penunjang sumber daya emosional dan instrumental yang membantu individu dalam mengatasi stres kerja, beban tugas yang berlebihan, serta berbagai tekanan organisasi. Ketika karyawan merasakan adanya kepedulian, bantuan nyata, dan rasa dihargai dari lingkungan sosial sekitarnya, mereka akan merasa lebih aman dan nyaman secara psikologis, sehingga potensi munculnya pikiran negatif mengenai pekerjaan dapat diredam sejak dini. Hubungan antara tingginya dukungan sosial dan rendahnya *Turnover Intention* juga diperkuat oleh prinsip timbal balik dalam teori pertukaran sosial, di mana karyawan yang merasa didukung secara konsisten akan mengembangkan keterikatan emosional dan komitmen afektif yang kuat terhadap perusahaan.

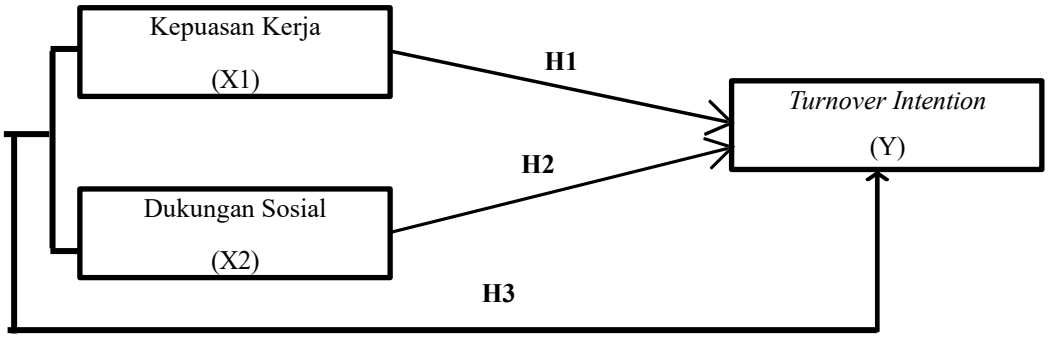
Pergantian karyawan adalah proses keluarnya karyawan dari perusahaan secara permanen dengan alasan terentu. Sedangkan menurut Sari et al (2024) secara definisi *Turnover Intention* merupakan sebuah hasrat yang timbul dari

dalam seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan yang dipacu oleh faktor lingkungan perusahaan, kompensasi dan sebagainya.

Tahapan psikologis sebelum seorang karyawan benar-benar memutuskan untuk keluar dari perusahaan sebagaimana dikutip dalam Sari et al (2024) terdiri dari:

1. Pemikiran untuk Berhenti
   Merupakan tahap awal di mana karyawan mulai mengevaluasi kepuasan kerjanya dan mempertimbangkan untuk berhenti meninggalkan pekerjaan. Karyawan mulai merasa tidak nyaman atau tidak puas dengan kondisi pekerjaannya saat ini, sehingga muncul pemikiran bahwa keluar dari perusahaan mungkin menjadi opsi untuk memperbaiki situasinya.
2. Niat Mencari Alternatif
   Tahap ini ditandai dengan munculnya niat mencari alternatif lain dengan mencari informasi mengenai peluang kerja di tempat lain, membandingkan posisi saat ini dengan potensi pekerjaan baru, serta mulai membayangkan diri mereka bekerja di lingkungan atau perusahaan yang berbeda.
3. Niat untuk Keluar
   Tahap akhir yaitu, niat ini merupakan wujud nyata dari keinginan yang semakin menguat dan persiapan mental atau praktis yang telah dilakukan, yang secara konsisten menjadi prediktor paling akurat bagi perilaku pengunduran diri yang akan benar-benar dilakukan oleh karyawan di masa depan.

Kerangka pemikiran penelitian adalah sebagai berikut:



Sumber: (Peneliti, 2026)

Berdasarkan teori, dan kerangka konseptual, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H_1: Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

H_2: Dukungan Sosial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

H_3: Kepuasan Kerja dan Dukungan Sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

3. METODE PENELITIAN

Metode dituliskan secara jelas bagaimana penelitian dilakukan. Bagian ini dapat berisi jenis penelitian, Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi mengarahkan pada generalisasi suatu wilayah yang terdiri dari objek atau subjek dengan jumlah dan sifat tertentu yang ditentukan oleh peneliti (Sugiyono, 2021). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini dilaksanakan di PT Putra Perkasa Abadi yang ditujukan kepada karyawan bagian *Head Office* dengan total 105 karyawan *Head Office* PT Putra Perkasa Abadi. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan sampel penelitian sensus adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, atau dengan kata lain, seluruh elemen dalam populasi diteliti (Sugiyono, 2021). Jadi sampel dalam penelitian ini yaitu *Head Office* dengan total 105 karyawan *Head Office* PT Putra Perkasa Abadi.

Sumber data terdiri dari data primer yang berisi observasi langsung dan pengisian kuesioner serta data sekunder yang diperoleh dari jurnal penelitian, buku refrensi serta arsiparis dokumen yang berasal dari PT Putra Perkasa Abadi.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi, skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Adapun penelitian ini dilaksanakan pada bagian *Head Office* di PT Perkasa Putra Abadi yaitu sebuah perusahaan kontraktor jasa pertambangan batubara dan mineral yang beralamat di Gedung Office 8 Lt. 33, Unit A-H, SCBD Lot 28, Jl. Jenderal Sudirman Kav. 52-53, Senayan, Kebayoran Baru, Kota Adm. Jakarta Selatan, DKI Jakarta.

Waktu penelitian yang dilakukan mulai dari bulan April-Juni 2026 dimulai dengan penyusunan proposal sampai dengan penelitian dan penyusunan skripsi. Teknik analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif, dilanjutkan dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, uji heteroskedasitas,

uji analisis regresi linear berganda. Adapun pengujian hipotesis dengan Uji-t (Parsial), Uji F (Signifikan Simultan), Koefisien Determinasi (R^2).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sajikan inti dari temuan lapangan secara sistematis. Pastikan penjelasan fokus pada data yang relevan dengan tujuan penelitian secara spesifik, namun ringkas.

4.1. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.24846717
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.053
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]		.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.	.210
	99% Confidence Interval	Lower Bound .200
		Upper Bound .221

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber : (Hasil Olah data SPSS, 2026).

Berdasarkan pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (p-value) dari uji Kolmogorov-Smirnov Asymp. Sig. Sebesar 0.200 maupun Monte Carlo Sig 0.210 lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa residual model terdistribusi secara normal. Hal ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas residual dalam analisis regresi telah terpenuhi sehingga dapat dianggap valid dan dapat diandalkan.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.647	1.513		1.750	.083		
Kepuasan Kerja	.005	.022	.005	.241	.810	.823	1.215
Dukungan Sosial	1.099	.024	.978	45.432	.000	.823	1.215

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber : (Hasil Olah data SPSS, 2026).

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak ada masalah korelasi yang tinggi antar variabel independen (X1 dan X2) dalam model regresi. Hal ini terbukti dari nilai Tolerance untuk X1 (0.823) dan X2 (0.823) > 0.10, serta nilai VIF untuk X1 (1.215) dan X2 (1.215) < 10. Sehingga model regresi pada penelitian ini tidak ditemukan masalah multikolinieritas dan telah memenuhi persyaratan model regresi yang baik.

c. Uji Heterokedasitas

Tabel 3 Heterokedasitas

Coefficients[a]					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1.323	.934		1.416	.160
Kepuasan Kerja	-.010	.014	-.078	-.724	.471
Dukungan Sosial	-.018	.015	-.130	-1.204	.231

a. Dependent Variable: Abs_res

Sumber : (Hasil Olah data SPSS, 2026).

Berdasarkan hasil uji Glejser pada tabel hasil uji heteroskedas di atas menunjukkan bahwa Variabel Kepuasan Kerja: Memiliki nilai Sig. sebesar 0,471. Karena 0,471 > 0,05, maka variabel Kepuasan Kerja terbebas dari masalah heterokedastisitas. Pada Variabel Dukungan Sosial: Memiliki nilai Sig. sebesar 0,231. Karena 0,231 > 0,05, maka

variabel Dukungan Sosial juga terbebas dari masalah heterokedastisitas. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05.

d. Uji Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 4 Uji Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1(Constant)	.624	.903		.691	.491
Kepuasan Kerja	-.815	.117	-.809	-6.958	.000
Dukungan Sosial	-.208	.132	-.183	-2.572	.019
a. Dependent Variable: *Turnover Intention*					

Sumber : (Hasil Olah data SPSS, 2026).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda antara variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Dukungan Sosial (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y). Maka dapat disusun persamaan regresi berikut : Y = 0.624 - 0.815X1 - 0.208X2. Berdasarkan hasil analisis regresi variabel variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Dukungan Sosial (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) berdasarkan perhitungan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Nilai konstanta sebesar 0.624 menunjukkan bahwa nilai dasar variabel dependen Y adalah 0.624 ketika semua variabel independen (Kepuasan Kerja dan Dukungan Sosial) bernilai nol. Dapat diartikan bahwa jika variabel independent tidak ada maka variabel *Turnover Intention* tidak mengalami perubahan.
2) Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X1) bernilai -0.815. Hal tersebut menunjukkan apabila variabel Kepuasan Kerja (X1) mengalami peningkatan 1 satuan, maka variabel *Turnover Intention* (Y) menurun sebesar 0,815 satuan. Dapat disimpulkan bahwa semakin puas karyawan dalam bekerja, maka keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan akan menurun.
3) Nilai koefisien regresi variabel Dukungan Sosial (X2)bernilai -0.208. Hal tersebut menunjukkan apabila variabel Dukungan Sosial (X2) mengalami peningkatan 1 satuan, maka variabel *Turnover Intention* (Y) menurun sebesar 0.208. Dapat disimpulkan bahwa adanya dukungan sosial baik dari rekan kerja maupun atasan secara nyata mampu menurunkan intensitas karyawan untuk mengundurkan diri.

4.2. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 5 Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients[a]					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1(Constant)	.624	.903		.691	.491
Kepuasan Kerja	-.815	-.117	-.809	-6.958	.000
Dukungan Sosial	-.208	-.132	-.183	-2.572	.019
a. Dependent Variable: *Turnover Intention*					

Sumber : (Hasil Olah data SPSS, 2026).

Pengujian Hipotesis Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Masing-masing variabel independen dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan apabila nilai t-hitung > t-tabel atau nilai signifikansi < 0,05 (5%). Berdasarkan dari hasil uji t pada tabel tersebut maka diperoleh hasil parsialnya sebagai berikut:

1) Kepuasan Kerja (X1) memiliki t-hitung 6.958 > t-tabel 1.659 dan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05 atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka dengan kata lain hipotesis pertama (H1) diterima. Maka kesimpulannya bahwa secara parsial Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).
2) Dukungan Sosial (X2) memiliki t-hitung 2.572 > t-tabel 1.659 dan tingkat signifikan sebesar 0,019 < 0,05 atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka dengan kata lain hipotesis kedua (H2) diterima. Maka kesimpulannya bahwa secara parsial Dukungan Sosial (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).

b. Uji Simultan (Uji-F)

Tabel 6 Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA[a]					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1Regression	3878.598	2	1939.299	2686.481	.000[b]

Residual	73.631	102	.722		
Total	3952.229	104			

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*
b. Predictors: (Constant), Dukungan Sosial, Kepuasan Kerja

Sumber : (Hasil Olah data SPSS, 2026).

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Berdasarkan tabel ANOVA, dapat dilihat bahwa variabel independent (X) simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Hal ini dilihat dari nilai F hitung > dari F tabel, yakni 2686.481 > 3.94 dan nilai sig.a sebesar 0.000 < 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dan Dukungan Sosial secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791[a]	.781	.781	.850

a. Predictors: (Constant), Dukungan Sosial, Kepuasan Kerja

Sumber : (Hasil Olah data SPSS, 2026).

Berdasarkan Tabel Model Summary di atas dapat dilihat bahwa hasil Adjusted R Square menunjukkan angka 0.781. Artinya, pengaruh variabel X (Kepuasan Kerja dan Dukungan Sosial) secara bersamaan terhadap variabel Y (*Turnover Intention*) sebesar 78,1%. Sedangkan sisanya, yakni 21,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.3. Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja sebesar -0,815 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Selanjutnya, hasil uji parsial (uji t) menunjukkan nilai t-hitung sebesar -6,958 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan bagian *Head Office* PT Putra Perkasa Abadi. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi salah satu faktor psikologis yang mampu memengaruhi keputusan seseorang untuk tetap bertahan atau meninggalkan organisasi. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan memiliki keterikatan emosional yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Sebaliknya, apabila karyawan merasa tidak puas terhadap berbagai aspek pekerjaan, maka kecenderungan untuk mencari pekerjaan lain akan semakin meningkat. Menurut Rijasawitri & Suana (2020), kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya sebagai hasil evaluasi atas karakteristik pekerjaan tersebut. Individu yang merasa puas akan menunjukkan sikap positif terhadap organisasi, memiliki komitmen yang tinggi, serta cenderung bertahan lebih lama di tempat kerja. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja akan memunculkan berbagai perilaku negatif, salah satunya adalah meningkatnya niat untuk keluar.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan bagian *Head Office* PT Putra Perkasa Abadi. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen PT Putra Perkasa Abadi perlu terus meningkatkan kepuasan kerja melalui penyediaan sistem kompensasi yang adil, kesempatan pengembangan karier, kepemimpinan yang suportif, lingkungan kerja yang kondusif, serta hubungan kerja yang harmonis. Upaya tersebut akan meningkatkan loyalitas karyawan, menekan tingkat *Turnover Intention*, dan mendukung keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang.

4.3.2 Pengaruh Dukungan Sosial terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, variabel Dukungan Sosial (X_2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,208 dengan nilai signifikansi 0,019 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Putra Perkasa Abadi. Artinya,

semakin tinggi dukungan sosial yang diterima oleh karyawan, maka semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, apabila dukungan sosial yang dirasakan semakin rendah, maka kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan lain akan meningkat. Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan sosial merupakan salah satu faktor penting yang mampu mempertahankan karyawan di dalam organisasi. Hasil uji parsial (uji t) juga memperkuat temuan tersebut. Nilai t-hitung sebesar -2,572 dengan tingkat signifikansi 0,019 menunjukkan bahwa variabel dukungan sosial memiliki pengaruh yang nyata terhadap *Turnover Intention*.

Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa dukungan sosial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dapat diterima. Walaupun nilai pengaruhnya lebih kecil dibandingkan kepuasan kerja, dukungan sosial tetap memberikan kontribusi yang bermakna dalam menjelaskan perubahan *Turnover Intention* karyawan. Temuan penelitian ini sejalan dengan teori House (1981) dikutip dari Iswandi (2021) dalam jurnalnya yang menjelaskan bahwa dukungan sosial merupakan bantuan yang diterima individu dari lingkungan sekitarnya, baik berupa dukungan emosional, penghargaan, informasi, maupun bantuan instrumental.

Dukungan tersebut memberikan rasa aman, dihargai, diperhatikan, dan menjadi bagian dari kelompok sosial. Dalam lingkungan kerja, dukungan sosial membantu karyawan menghadapi tekanan pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis serta mengurangi keinginan untuk keluar dari organisasi. Selain itu, teori *Social Exchange Theory* yang dikemukakan oleh Blau (1964) juga menjelaskan bahwa hubungan antara organisasi dan karyawan didasarkan pada prinsip timbal balik. Ketika perusahaan, atasan, maupun rekan kerja memberikan perhatian, bantuan, dan dukungan kepada karyawan, maka karyawan akan merasa memiliki kewajiban moral untuk membalas perlakuan tersebut melalui sikap positif, salah satunya dengan tetap bertahan bekerja di perusahaan. Sebaliknya, apabila dukungan yang diterima rendah, hubungan timbal balik menjadi lemah sehingga meningkatkan kecenderungan *Turnover Intention*.

Hasil penelitian di PT Putra Perkasa Abadi ini menunjukkan bahwa dukungan sosial yang diterima karyawan dari atasan maupun rekan kerja mampu menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman. Ketika karyawan memperoleh bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan, mendapatkan apresiasi atas kontribusinya, serta memiliki rekan kerja yang bersedia bekerja sama, maka tekanan kerja menjadi lebih mudah dihadapi. Kondisi tersebut menyebabkan keinginan untuk mencari pekerjaan lain menjadi semakin rendah.

4.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Dukungan Sosial terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, variabel Dukungan Sosial (X_2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,208 dengan nilai signifikansi 0,019 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Putra Perkasa Abadi. Artinya, semakin tinggi dukungan sosial yang diterima oleh karyawan, maka semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, apabila dukungan sosial yang dirasakan semakin rendah, maka kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan lain akan meningkat. Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan sosial merupakan salah satu faktor penting yang mampu mempertahankan karyawan di dalam organisasi. Hasil uji parsial (uji t) juga memperkuat temuan tersebut. Nilai t-hitung sebesar -2,572 dengan tingkat signifikansi 0,019 menunjukkan bahwa variabel dukungan sosial memiliki pengaruh yang nyata terhadap *Turnover Intention*.

Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa dukungan sosial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dapat diterima. Walaupun nilai pengaruhnya lebih kecil dibandingkan kepuasan kerja, dukungan sosial tetap memberikan kontribusi yang bermakna dalam menjelaskan perubahan *Turnover Intention* karyawan.

Dalam lingkungan kerja, dukungan sosial membantu karyawan menghadapi tekanan pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis serta mengurangi keinginan untuk keluar dari organisasi. Selain itu, teori Social Exchange Theory yang dikemukakan oleh Blau (1964) dikutip dalam Ahmad et al (2023) juga menjelaskan bahwa hubungan antara organisasi dan karyawan didasarkan pada prinsip timbal balik. Ketika perusahaan, atasan, maupun rekan kerja memberikan perhatian, bantuan, dan dukungan kepada karyawan, maka karyawan akan merasa memiliki kewajiban moral untuk membalas perlakuan tersebut melalui sikap positif, salah satunya dengan tetap bertahan bekerja di perusahaan. Sebaliknya, apabila dukungan yang diterima rendah, hubungan timbal balik menjadi lemah sehingga meningkatkan kecenderungan *Turnover Intention*.

Hasil penelitian di PT Putra Perkasa Abadi ini menunjukkan bahwa dukungan sosial yang diterima karyawan dari atasan maupun rekan kerja mampu menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman. Ketika karyawan memperoleh bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan, mendapatkan apresiasi atas kontribusinya, serta memiliki rekan kerja yang bersedia bekerja sama, maka tekanan kerja menjadi lebih mudah dihadapi. Kondisi tersebut menyebabkan keinginan untuk mencari pekerjaan lain menjadi semakin rendah.

Berdasarkan keseluruhan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan dukungan sosial secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Putra Perkasa Abadi. Hal ini

menunjukkan bahwa upaya perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja melalui pemberian kesempatan berkembang, sistem penghargaan yang adil, lingkungan kerja yang nyaman, serta membangun budaya kerja yang saling mendukung akan memberikan dampak positif terhadap penurunan *Turnover Intention*. Oleh karena itu, manajemen PT Putra Perkasa Abadi disarankan untuk mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya berorientasi pada aspek pekerjaan, tetapi juga pada aspek hubungan sosial di lingkungan kerja. Dengan demikian, loyalitas karyawan dapat meningkat, stabilitas organisasi tetap terjaga, dan tingkat *Turnover Intention* dapat ditekan secara berkelanjutan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan karyawan, semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Begitu pula dukungan sosial yang terbukti berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial, di mana dukungan yang baik dari atasan dan rekan kerja mampu mered tekanan psikologis serta menekan niat *resign*. Secara simultan, berdasarkan uji F (2.686,481 > 3,94) dan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,781, kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh yang kuat dan signifikan sebesar 78,1% terhadap naik turunnya *Turnover Intention*, sementara 21,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Penelitian ini memberikan kontribusi nyata bagi manajemen PT Putra Perkasa Abadi dalam memetakan faktor psikologis dan sosial yang memengaruhi stabilitas sumber daya manusia guna menekan angka *turnover* yang melampaui standar ideal. Sebagai saran aplikatif, perusahaan disarankan untuk menempuh langkah strategis yang berimbang: meningkatkan kepuasan kerja melalui perbaikan sistem kompensasi yang adil, kejelasan jenjang karier, dan lingkungan fisik yang kondusif, serta memperkuat dukungan sosial dengan membangun budaya komunikasi yang terbuka, kepemimpinan yang suportif, program *mentoring*, dan kolaborasi.

REFERENSI

Adi, A. N., Thoyib, A., Fithriana, N., & Bayu Ilham. (2023). *Kepuasan Kerja*. Universitas Brawijaya Press.

Ahmad, R., Nawaz, M. R., Ishaq, M. I., Khan, M. M., & Ashraf, H. A. (2023). Social exchange theory: Systematic review and future directions. *Frontiers in Psychology*, *13*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1015921

Armina, S. N., & Radikun, T. B. S. (2023). Pengaruh Tuntutan Kerja, Dukungan Sosial, Terhadap Niat Pindah Kerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Milenial Di Industri Garmen. *Cakrawala Repositori IMWI*, *6*(5), 1776–1783. https://doi.org/10.52851/cakrawala.v6i5.500

Basinung, F., Watung, S., & Sumual, F. (2025). Pengaruh Etika Kerja Dukungan Sosial dan Konflik Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan DI PT. PLN (PERSERO) Melonguane. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *10*(6).

Haris, A., Effendi, F., & Darmayanti, N. (2023). *Kepuasan Kerja*. Deepublish.

Hasibuan. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Bumi Aksara.

Ibrahim, I. W., Mohamad Ghazali, I., Syed Abdullah, S. A., Rahmat, N. H., Abdul Hamid, M. H., & Azhari, S. H. A. (2023). Exploring Motivation for Learning Using Hertzberg's Two Factor Theory. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, *13*(3). https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v13-i3/16480

Iswandi, A. (2021). Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Dan Motivasi Melalui Reward System . *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, *1*(3).

Kusumaningsih, N. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Mirai Management*, *8*(1), 185–190.

Putri, N. H. (2023). Literatur Riview terhadap *Turnover Intention*: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, *4*(1), 51–61. https://doi.org/10.35912/simo.v4i1.1728

Putri, Y. C., Rifa'i, A., & Roni, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Pengembangan Karir, dan Dukungan Sosial terhadap *Turnover Intention* pada PT. PLN UPT Tanjung Karang. *Jurnal Perspektif Bisnis*, *7*(2), 1–11.

Ratnaningsih, D. S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*. *Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya*, *9*(3), 1267–1278.

Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP *TURNOVER INTENTION*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *9*(2), 466. https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i02.p04

Sari, S. Y., Aima, M. H., & Zefriyenni. (2024). *Mengurai Turnover Intention: Strategi Mempertahankan Karyawan*. CV. Gita Lentera.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatit Dan R&D*. Alfabeta.