



PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *INTENTION TO LEAVE* DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Jadty Nova Filla¹⁾, Karuniawati Hasanah²⁾

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas PGRI Madiun email:

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas PGRI Madiun email:

Abstract

The goal of this study was to determine the effect of Job Satisfaction and Work Environment on the Intention to Leave with Motivation as a moderating variable of the study at PT. Indraco (Suncity Festival Madiun). This research was quantitative descriptive on explanatory research. With data collection techniques through the distribution of questionnaires. Sampling using quota sampling technique. Where the respondents as many as 111 people. The data analysis tool used the Smart PLS (Structural Equation Modeling) method, one of which is the outer and the inner model test. Based on the results of the hypothesis test, this study shows that the Job Satisfaction variable with a t statistic value of 4.645 and a work environment variable with a t statistic value of 3.371 has a significant effect on Intention to Leave which is greater than t-table = 1.96 and also p values are more smaller than 0.05. The motivation variable moderates the effect of job satisfaction with a t statistic value of 2.151 and the motivation variable moderates the effect of the work environment with a t statistic value of 2.041 on Intention to leave which is greater than t-table = 1.96 and also p values smaller than 0.05.

Keywords: Job Satisfaction, Work Environment, Intention To Leave, Motivation.

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap intention to leave dengan motivasi sebagai variabel moderasi studi pada PT. Indraco (Suncity Festival Madiun). Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yang bersifat explanatory research (penelitian eksplanatori). Dengan teknik pengambilan data melalui penyebaran kuesioner. Pengambilan sampel menggunakan teknik quota sampling. Dimana responden sebanyak 111 orang. Alat analisis data menggunakan metode SmartPLS (Structural Equation Modeling) salah satu metodenya yaitu uji outer model dan uji inner model. Berdasarkan hasil dari uji hipotesis, penelitian ini menghasilkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dengan nilai t statistics sebesar 4,645 dan variabel lingkungan Kerja dengan nilai t statistics sebesar 3,371 berpengaruh signifikan terhadap intention to leave dimana lebih besar dari t tabel = 1,96 dan juga p values lebih kecil dari 0,05. Variabel motivasi memoderasi pengaruh kepuasan kerja dengan nilai t statistics sebesar 2,151 dan variabel motivasi memoderasi pengaruh Lingkungan Kerja dengan nilai t statistics sebesar 2,041 terhadap intention to leave dimana lebih besar dari t tabel = 1,96 dan juga p values lebih kecil dari 0,05.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Intention To Leave, Motivasi.

PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan akan menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam mencapai dan mewujudkan tujuan serta sasaran yang ditetapkan. Keberadaan karyawan sangat penting dimana salah satu faktor penentu dalam produktivitas perusahaan. Menurut Sari (2015) menyatakan bahwa perusahaan dituntut untuk mempunyai manajemen yang baik. Perusahaan yang baik tentu bisa untuk meningkatkan efektivitas manajemen perusahaan. Tanpa karyawan tujuan perusahaan akan sulit tercapai dan akhirnya tidak mampu bertahan dalam persaingan.

Perusahaan perlu memandang karyawan sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan atas pengakuan dan penghargaan, tidak hanya sebagai alat atau mesin untuk pencapaian tujuan perusahaan saja. Hal ini dapat dilakukan dengan melihat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Menurut Andini (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Karyawan yang memiliki kepuasan atas pekerjaannya akan menunjukkan sikap positif seperti kinerja yang tinggi serta memiliki motivasi yang tinggi dan sebaliknya.

Seperti penelitian Nafita dkk (2016) dan Hasanah (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif yang signifikan terhadap *intention to leave*. Hal ini diperkuat dari hasil distribusi kuisisioner *intention to leave* dimana karyawan berniat meninggalkan organisasi. Sedangkan Suwondo dan Sutant (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan sarana dan prasarana yang dapat mempengaruhi pekerjaan.

Perusahaan memberikan fasilitas-fasilitas kepada karyawan guna untuk meningkatkan kepuasan kerja terhadap pekerjaan mereka. Fasilitas yang diberikan perusahaan pada lingkungan kerja yaitu kondisi lingkungan kerja yang memadai, serta hubungan kerja yang harmonis serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja buruk dan tidak menunjang kebutuhan karyawan, dapat mengakibatkan karyawan sulit untuk berkonsentrasi dan hubungan kerja tidak harmonis yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan (Yuliantari & Prasasti, 2020).

Penelitian Fathoni (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin nyaman lingkungan kerja responden maka *turnover intention* semakin menurun. Salah satu permasalahan yang sering dihadapi perusahaan terkait dengan sumber daya manusia ini terbukti dalam penelitian tingkat *turnover* karyawan yang tinggi disebabkan oleh kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang kurang memadai.

Keterkaitan antara kinerja karyawan perusahaan menimbulkan hubungan yang saling mempengaruhi. Salah satu upaya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan meminimalisasi tingkat turnover karyawan dengan memperhatikan semua faktor yang menyebabkan keinginan karyawan untuk berpindah (*intention to leave*). Sama halnya dengan keinginan berpindah ke jira cukup mengundang perhatian, suatu perusahaan bidang *Commercial Property* mengacu konsep *superblock*, yaitu kawasan komersial terpadu dengan menggabungkan pertokoan, mall, waterpark, themepark & hotel. mengalami turnover yang tinggi. Padahal nama besar dan citra perusahaan yang baik dan selalu mampu menyediakan pelayanan terbaik.

Menurut penelitian Abdillah (2012) menjelaskan bahwa *turnover intention* merupakan suatu keadaan di mana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda. Tingkat *turnover* yang terjadi dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan dan membutuhkan penanganan agar dapat segera diatasi. Terjadinya turnover menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan. Perusahaan akan melakukan proses *recruitment* karyawan untuk menggantikan karyawan yang keluar. Kemudian akan diikuti dengan proses *training* untuk melatih karyawan-karyawan baru.

Demi tercapainya tujuan perusahaan, dalam penelitian ini karyawan memerlukan motivasi untuk semangat dalam bekerja. Menurut Prabowo & Lestari (2013) mengatakan bahwa Motivasi merupakan dorongan untuk lebih semangat dalam meraih tujuan organisasi dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan dalam melaksanakan tugas. Manajer harus memotivasi seseorang untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Karena motivasi dapat memberikan arah dan intensitas terhadap perilaku manusia. Karyawan yang termotivasi dalam bekerja, apabila dalam perusahaan menerima imbalan sesuai dengan yang diharapkan. Karena dengan pencapaian imbalan yang diinginkan, karyawan akan berupaya untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Rezita, 2014).

Penjelasan yang telah dikemukakan serta dari penelitian sebelumnya penulis terinspirasi dengan fenomena yang terjadi pada PT. Indraco (Suncity Festival Madiun). PT. Indraco (Suncity Festival Madiun) merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang *Commercial Property* mengacu konsep *superblock*, yaitu kawasan komersial terpadu dengan menggabungkan pertokoan, mall, waterpark, themepark & hotel. Untuk mewujudkan tujuan visi yang ada pada PT. Indraco maka perusahaan membutuhkan karyawan yang sesuai dengan kualitas terbaik. PT. Indraco (Suncity Festival Madiun) menekankan karyawan agar bekerja lebih baik untuk mencapai target yang ditentukan.

Hal ini penting untuk mengetahui dampak *intention to leave* (turnover) terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja serta dimoderasi dengan

motivasi khususnya pada karyawan PT. Indraco (Suncity Festival Madiun). Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manager HRD perusahaan, ditemukan permasalahan turnover. Tingkat turnover yang tinggi dimana meninggalkan organisasi secara sukarela dan disebabkan oleh faktor yang subyektif seperti lingkungan kerja yang kurang nyaman, hasil yang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Sedangkan faktor obyektif bisa diamati dengan pindah kerja dengan alasan keluarga, mendapatkan pekerjaan yang sesuai diharapkan, mendapatkan gaji yang lebih tinggi. Semua ini merupakan gejala yang muncul dan disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap organisasi ataupun perusahaan. Seperti pada tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1 Data (Intention To Leave) Turnover Karyawan Pada PT. Indraco (Suncity Festival Madiun) Tahun 2016-2019

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	%
2016	255	28	64	22,64%
2017	219	33	71	28,17%
2018	181	52	80	34,33%
2019	153	58	79	37,44%

Sumber: Data Suncity Festival Madiun (Diolah)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa dari tahun 2016 jumlah karyawan 255 orang sedangkan karyawan masuk 28 orang dan karyawan keluar 64 orang. Pada tahun 2017 jumlah karyawan 219 orang, karyawan masuk 33 orang, dan karyawan keluar 71 orang. Dapat dilihat mulai tahun 2016 ke tahun 2017 mengalami tingkat turnover yang meningkat setiap tahunnya pada PT. Indraco (Suncity Festival Madiun). Tahun 2018 jumlah karyawan 181 orang, sedangkan karyawan masuk 52 orang, dan karyawan keluar 80 orang. Dan dapat dilihat pada tahun 2017 ke tahun 2018 tingkat turonver semakin tinggi setiap tahunnya. Tahun 2019 jumlah karyawan 153 orang, karyawan masuk 58 orang, dan karyawan keluar 79 orang. Dapat dilihat juga tahun 2018 ke tahun 2019 tingkat turonver semakin tinggi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tingginya tuover karyawan pada PT. Indraco (Suncity Festival Madiun) disebabkan oleh banyak faktor yaitu peraturan yang tidak berpihak pada karyawan, kesejahteraan yang kurang mendukung karyawan yang bekerja, adanya atasan yang kurang bertoleransi hingga sedikit arogan yang menyebabkan karyawan tidak merasa puas dalam bekerja. Sehingga banyak karyawan yang resign atau berpindah tempat kerja ditempat yang lainnya dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap intention to leave atau turnover yang cukup tinggi.

Fenomena yang terjadi PT. Indraco (Suncity Festival Madiun) setelah melakukan wawancara dengan pihak manager HRD, dilihat dari segi peemmasalahan yang sering dihadapi oleh organisasi yaitu adanya ingin berpindah tempat kerja atau niat keluar turnover para karyawan yang berujung

pada keputusan karyawan meninggalkan organisasi ditempat bekerja.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, diantaranya sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *intention to leave*?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *intention to leave* karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *intention to leave* dengan variabel motivasi sebagai moderasi?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *intention to leave* dengan variabel motivasi sebagai moderasi?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap *intention to leave* karyawan.
2. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap *intention to leave* karyawan.
3. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap lingkungan karyawan

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Menurut (P. Siagian, 2010), kepuasan merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai keadaan emosional karyawan dimana terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja dengan oleh perusahaan dengan tingkat balas jasa yang diinginkan karyawan. Adapun indikator kepuasan kerja menurut (Nafita Sari, dkk 2016) dalam Luthans (2006), yaitu pekerjaan itu sendiri (*work it self*), gaji (*paty*), promosi (*promotion*), pengawasan (*supervision*), dan rekan kerja (*co-workers*).

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan pada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Enny, 2019). Menurut Rezita (2014) jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Terdapat indikator lingkungan kerja non fisik menurut (Ghonyah & Masurip, 2011), antara lain hubungan kerja antara atasan dan bawahan, hubungan antar karyawan, tata kerja yang baik dan kemampuan beradaptasi.

Menurut (Al Qofiqi et al., 2016), mengemukakan bahwa *intention to leave*

merupakan sikap dari karyawan yang berkeinginan untuk keluar dari organisasi. Sedangkan menurut (Susilo & Satrya, 2019), *turnover intention* atau *intention to leave* adalah suatu keadaan dimana karyawan memiliki niat yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda. Menurut Rahmat Putra (2018), mengemukakan bahwa yang mempengaruhi karyawan turnover yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Sedangkan menurut Pratiwi (2018), ada beberapa indikator yang mempengaruhi turnover intention yaitu *intention to quit* (niat untuk keluar), *job search* (pencarian pekerjaan), dan *thinking to quit* (memikirkan untuk keluar). Dapat dijelaskan bahwa turnover dapat merugikan organisasi baik dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan. Turnover yang terjadi berarti organisasi kehilangan sejumlah karyawan dan harus diganti karyawan baru. Dengan ini jelas membawa dampak kerugian terhadap organisasi karena segera dicari pemecahan permasalahannya.

Motivasi adalah gejala psikologis dalam bentuk dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan suatu tindakan untuk tujuan tertentu (Prihartanta, 2015). Motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen yang menjadi tanggung jawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tertinggi untuk tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya (Farisi et al., 2020).

Menurut (Enny, 2019), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pada karyawan adalah faktor intern dan faktor ekstern. Sedangkan menurut (Khoerunnisa et al., 2019), ada beberapa indikator motivasi kerja yaitu semangat kerja, kegairahan kerja, bekerjasama, bekerja efektif, dan pencapaian tujuan organisasi.

Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Intention To Leave*

Menurut pengertian Pratiwi (2018), mengatakan kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan yang positif tentang pekerjaan yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Dengan tingkat kepuasan yang tinggi seseorang memiliki perasaan yang positif tentang pekerjaan tersebut, sebaliknya jika seseorang memiliki perasaan yang negatif mencerminkan bahwa seseorang tersebut tidak puas dengan pekerjaannya.

Berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja terhadap *intention to leave* terdapat penelitian sebelumnya. Penelitian Ahsan et al. (2012), Agus et al. (2017), Alamsyah P. (2016), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan mengurangi tingkat *turnover intention*.

H₁: Diduga terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap *intention*

to leave pada karyawan PT. Indraco (Suncity Festival Madiun).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Intention To Leave*

Menurut pengertian Shendy Septian (2019), mengemukakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada dilingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, dan mengatur pekerjaan dengan baik sebagai seorang pribadi dan kelompoknya. Sama halnya dengan penelitian (Efentris & Chandra 2019), menunjukkan bahwa hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Sama halnya alasan turnover memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kelangsungan perusahaan, dimana tingkat *turnover* yang terlalu tinggi, maka akan menyebabkan konsistensi perusahaan tidak seimbang.

H₂: Diduga terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap *intention to leave* pada karyawan PT. Indraco (Suncity Festival Madiun).

3. Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja Terhadap *Intention To Leave* Didukung Oleh Motivasi Sebagai Variabel Moderasi.

Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan individu tentang puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Dengan indikator yang dapat digunakan dalam menilai kepuasan kerja, yaitu: pekerjaan itu sendiri yang memberikan tugas menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab (Andini, 2018).

Motivasi menurut penelitian Andjarwati et al. (2015), dapat didefinisikan sebagai satu kekuatan dalam diri seseorang yang mendorong untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan dasarnya. Penelitian Prabowo & Lestari (2013), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja, dan hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan dengan baik.

H₃: kepuasan kerja berpengaruh terhadap *intention to leave* dengan motivasi sebagai variabel moderasi.

4. Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja Terhadap *Intention To Leave* Didukung Oleh Motivasi Sebagai Variabel Moderasi.

Terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yaitu rasa aman dalam bekerja, mendapat gaji yang adil, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atau prestasi kerja. Yuliantari & Prasasti (2020) mengemukakan bahwa lingkungan kerja terdapat dua bagian, yaitu: lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi tugas karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik suatu kondisi hubungan kerja, baik berhubungan dengan atasan maupun rekan kerja ataupun bawahan.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Dari hasil penelitian Rezita (2014) mengatakan bahwa lingkungan kerja di suatu perusahaan berpengaruh positif, dengan terciptanya lingkungan kerja yang

baik dan nyaman, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat dan membawa dampak yang baik bagi perusahaan.

H₄: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *intention to leave* dengan motivasi sebagai variabel moderasi.

METODE PENELITIAN

Tempat penelitian dilakukan di PT. Indraco (Suncity Festival Madiun). Penelitian dilakukan dengan mengambil data dan melakukan wawancara kepada pihak HRD PT.Indraco (Suncity Festival Madiun). Dalam permasalahan yang diangkat oleh penulis, maka pendekatan yang digunakan untuk membahasnya menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif digunakan untuk menjawab masalah penelitian yang berkaitan dengan data yang berupa angka dan program statistik (Sugiyono, 2017). Desain penelitian ini menggunakan metode survei untuk mendapatkan data dari tempat yang akan digunakan sebagai obyek penelitian secara ilmiah, dengan melakukan tindakan dalam pengumpulan data kuesioner dan wawancara terstruktur.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Siyoto, 2015). Berdasarkan definisi diatas populasi dalam penelitian ini merupakan populasi yang terbatas dan menurut sifatnya merupakan populasi homogen. Sama seperti populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indraco (Suncity Festival Madiun) di Kota Madiun seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Tahun 2016-2019

Tahun	Jumlah Karyawan
2016	255
2017	219
2018	181
2019	153

Sumber: Suncity Festival Madiun (Diolah)

Penelitian menggunakan teknik sampling atau sensus dimana semua anggota dijadikan sampel (Sugiyono, 2010). Alasan menggunakan teknik non-probability sampling karena teknik pengambilan sampel tidak menggunakan prosedur pemilihan kesempatan melainkan mengandalkan penilaian pribadi peneliti (Malhotra et al. 2017). Untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan proses wawancara dan kuesioner, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Rumus slovin untuk penarikan jumlah sampel sebagaimana yang tertera dibawah ini:

$$n = \frac{n_0}{1 + n_0(e)^2}$$

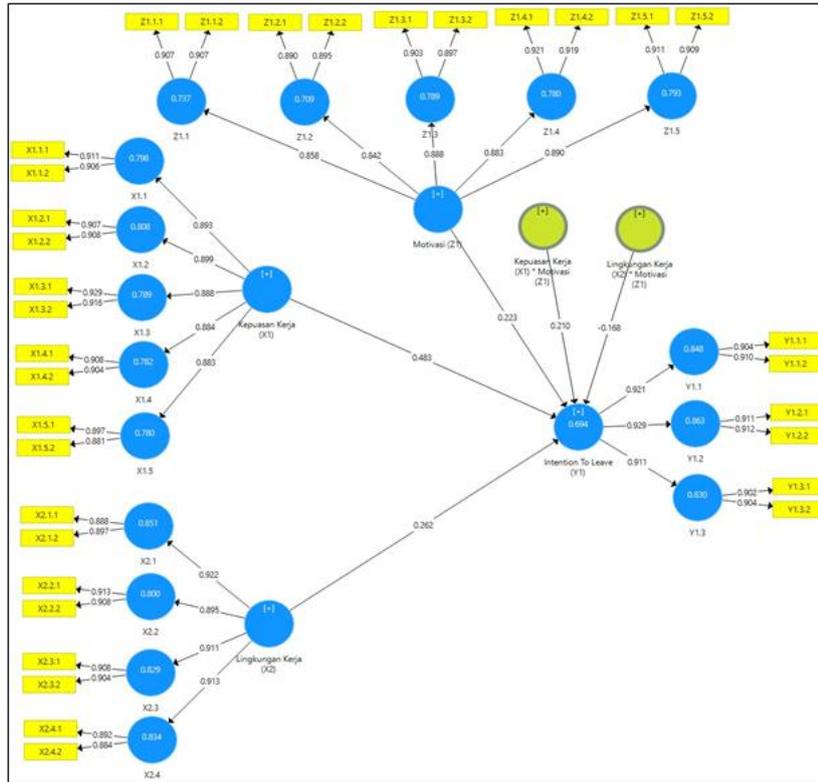
Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. (Sarwono, 2006) berpendapat bahwa data primer adalah data yang berupa teks hasil wawancara dengan informan yang sedang dijadikan sampel dalam penelitiannya. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan melakukan wawancara secara langsung dengan pihak yang berhubungan dalam penelitian yang dilakukan, yaitu kepada HRD PT. Indraco (Suncity Festival Madiun). Instrumen penelitian digunakan sebagai alat pengumpulan data, pada penelitian ini instrumen penelitian berupa kuesioner. Responden diminta untuk memberikan jawabannya dengan cara memberikan tanda check list (√) pada pilihan yang tersedia. Penelitian ini terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik *skala likert*.

Analisis data dilakukan dengan metode *Partial Least Square* (PLS) menggunakan software SmartPLS versi 3. PLS adalah salah satu metode *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. *Structural Equation Modeling* (SEM) adalah salah satu bidang kajian statistik untuk menguji sebuah rangkaian hubungan yang terukur secara bersamaan dengan relatif sulit. SEM memiliki tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi pada penelitian yang menghubungkan antara teori dan data, serta mampu melakukan jalur (path) dengan variabel laten sehingga dapat digunakan oleh peneliti yang berfokus pada ilmu sosial (Imam Ghazali, 2012). Pemilihan metode *Partial Least Square* (PLS) didasarkan pada pertimbangan bahwa penelitian ini terdapat 4 variabel laten yang dibentuk dengan indikator reflektif dan variabel ukur dengan pendekatan reflektif *second order factor*.

Pendekatan untuk menganalisis *second order factor* adalah dengan menggunakan *repeated indicators approach* atau dikenal dengan *hierarchical component model*. Dengan pendekatan ini dapat mengulang jumlah variabel manifest atau indikator, namun pendekatan ini mempunyai keuntungan karena dengan model ini dapat diestimasi dengan algoritma standar PLS (Imam Ghazali, 2012). Terdapat tahapan uji dalam menggunakan PLS yaitu model pengukuran atau *outer model* (uji validitas, uji reliabilitas) dan model struktural atau *inner model* (uji hipotesis).

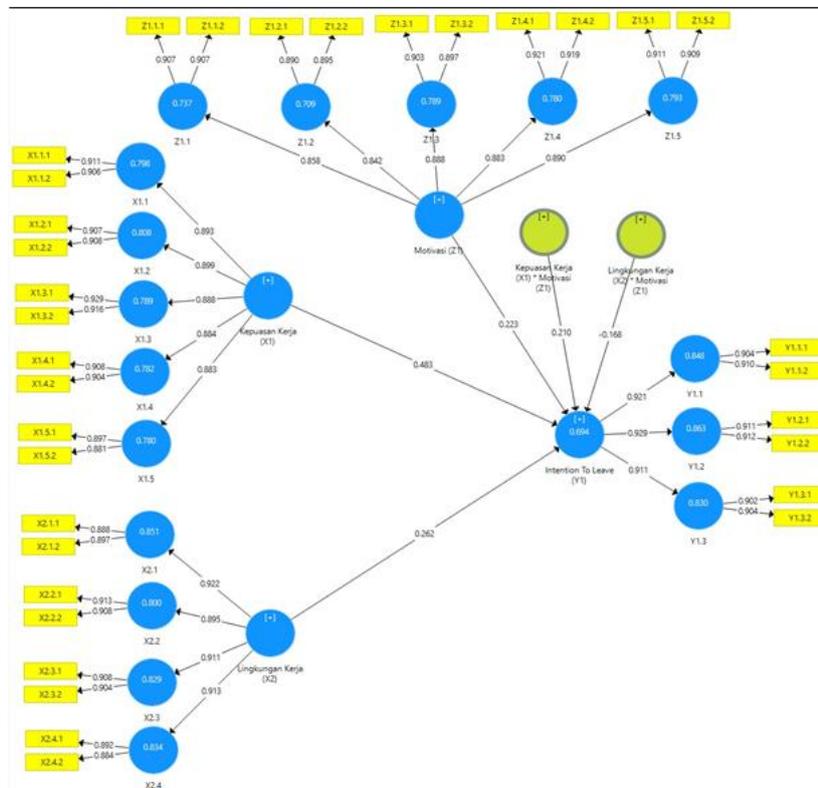
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pada penelitian ini, uji hipotesis menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan program smartPLS 3.0. Berikut ini merupakan skema model program PLS yang diuji:



Sumber: output PLS

Gambar 1.1 Hasil Uji Outer Model



Sumber: output PLS

Gambar 1.2 Hasil Uji Inner Model

Evaluasi *Outer Model*

1. *Convergent Validity*

Untuk menguji *Convergent Validity* digunakan nilai *Outer loading* atau *loading factor*. Apabila nilai *outer loading* > 0,7 maka indikator dapat dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik. Berikut merupakan nilai *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

Tabel 1.3 Uji *Convergent Validity*

<i>Intention To Leave</i> (Y1)	Kepuasan Kerja (X1)	Kepuasan Kerja (X1) * Motivasi (Z1)	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan Kerja (X2) * Motivasi (Z1)	Motivasi (Z1)
		1.560			
					1.734

Sumber: output PLS

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat indikator-indikator pada kuesioner dalam penelitian ini dapat terekstrak secara sempurna dan memiliki nilai *loading factor* > 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang baik untuk menjelaskan konstruk.

2. *Discriminant Validity*

Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *Average Variant Extracted* (AVE). Pada uji tersebut dapat dinyatakan dalam kategori baik apabila nilai masing-masing indikator mempunyai kriteria > 0,5. Berikut merupakan nilai *Average Variant Extracted* (AVE) sebagai berikut:

Tabel 1.4 Uji *Discriminant Validity* (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Intention To Leave</i> (Y1)	0.697
Kepuasan Kerja (X1)	0.650
Lingkungan Kerja (X2)	0.670
Motivasi (Z1)	0.625

Sumber: output PLS

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai *Average Variant Extracted* (AVE) variabel *intention to leave*, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi > 0,5. Sehingga menyatakan bahwa setiap variabel telah mempunyai *Discriminant validity* yang baik.

3. Cronbach's alpha

Menurut Ghozali, (2014) Uji Reliabilitas dengan *Composite Reliability* dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Nilai pada variabel dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel sebesar $> 0,7$. Berikut merupakan nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel:

Tabel 1.5 Uji Reliability

	Cronbach's Alpha
<i>Intention To Leave</i> (Y1)	0.913
Kepuasan Kerja (X1)	0.940
Lingkungan Kerja (X2)	0.930
Motivasi (Z1)	0.933

Sumber: output PLS

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *cronbach's alpha* variabel *intention to leave* sebesar 0.913, variabel kepuasan kerja 0.940, variabel lingkungan kerja 0,930 serta variabel motivasi sebesar 0,933. Hal itu menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* pada masing-masing variabel $> 0,7$. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi nilai *cronbach's alpha*.

Uji Hipotesis

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan oleh peneliti, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis dalam penelitian. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima jika nilai P- Value $< 0,05$. Berikut hasil uji hipotesis yang didapatkan melalui inner model:

Tabel 1.6 Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja (X1) - <i>>Intention To Leave</i> (Y1)	0.483	0.483	0.104	4.645	0.000
Kepuasan Kerja (X1) * Motivasi (Z1) -> <i>Intention To Leave</i> (Y1)	0.210	0.206	0.097	2.151	0.032
Lingkungan Kerja (X2) - <i>>Intention To Leave</i> (Y1)	0.262	0.264	0.078	3.371	0.001
Lingkungan Kerja (X2) * Motivasi (Z1) -> <i>Intention To Leave</i> (Y1)	-0.168	-0.169	0.082	2.041	0.042

Sumber: output PLS

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan:

1. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *intention to leave* karena nilai t *statistics* sebesar 4,645 dimana lebih besar dari t tabel = 1,96 dan juga p *values* sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05.
2. Motivasi memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *intention to leave* karena nilai t *statistics* sebesar 2,151 dimana lebih besar dari t tabel = 1,96

dan juga p values sebesar 0,032 dimana lebih kecil dari 0,05.

3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *intention to leave* karena nilai t statistics sebesar 3,371 dimana lebih besar dari t tabel = 1,96 dan juga p values sebesar 0,001 dimana lebih kecil dari 0,05.
4. Motivasi memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *intention to leave* karena nilai t statistics sebesar 2,041 dimana lebih besar dari t tabel = 1,96 dan juga p values sebesar 0,042 dimana lebih kecil dari 0,05.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *intention to leave*

Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini ditemukan variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *intention to leave*. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai t statistics sebesar 4,645 dimana lebih besar dari t tabel = 1,96 dan juga p values sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dengan indikator pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel *intention to leave* dengan indikator *intention to quit, job search, dan thinking to quit*.

Penelitian ini didukung dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Agus et al, (2017), Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan Anggara & Nursanti, (2016), Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya, menyatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja memberikan pengaruh signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Fuli Semitexjaya.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *intention to leave*

Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini ditemukan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *intention to leave*. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai t statistics sebesar 3,371 dimana lebih besar dari t tabel = 1,96 dan juga p values sebesar 0,001 dimana lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dengan indikator hubungan kerja antara atasan dan bawahan, hubungan antar karyawan, dan tata kerja yang baik dan kemampuan beradaptasi berpengaruh signifikan terhadap variabel *intention to leave* dengan indikator *intention to quit, job search, dan thinking to quit*.

Hasil penelitian ini didukung dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Shendy Septian, Sri Indarti, (2019), Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Eka Dura Indonesia Di Kabupaten Rokan Hulu mengemukakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian yang dilakukan (Haholongan, 2018), dengan judul Pengaruh

Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Perusahaan, menyatakan hasil penelitian bahwa variabel *work environment* berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *intention to leave* dengan variabel motivasi sebagai moderasi

Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini ditemukan variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *intention to leave* dengan variabel motivasi sebagai variabel moderasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai *t statistics* sebesar 2,151 dimana lebih besar dari *t tabel* = 1,96 dan juga *p values* sebesar 0,032 dimana lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dengan indikator pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel *intention to leave* dengan indikator *intention to quit*, *job search*, dan *thinking to quit* dengan variabel motivasi sebagai variabel moderasi yang memiliki indikator semangat kerja, kegairahan kerja, bekerjasama, bekerja efektif, pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil yang menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak dapat memoderasi kepuasan kerja secara positif signifikan pada karyawan PT. Indracco (Suncity Festival Madiun). Penelitian ini didukung dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Imanda et al., (2016), Analisis Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Karyawan Sebagai Variabel *Moderating* Pada BMT MADANI menyatakan bahwa disiplin, kepuasan kerja serta disiplin yang dimoderasi motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *intention to leave* dengan variabel motivasi sebagai moderasi

Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini ditemukan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *intention to leave* dengan variabel motivasi sebagai variabel moderasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai *t statistics* sebesar 2,041 dimana lebih besar dari *t tabel* = 1,96 dan juga *p values* sebesar 0,042 dimana lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dengan indikator hubungan kerja antara atasan dan bawahan, hubungan antar karyawan, dan tata kerja yang baik dan kemampuan beradaptasi berpengaruh signifikan terhadap variabel *intention to leave* dengan indikator *intention to quit*, *job search*, dan *thinking to quit* dengan variabel motivasi sebagai variabel moderasi yang memiliki indikator semangat kerja, kegairahan kerja, bekerjasama, bekerja efektif, pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil yang menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak dapat memoderasi lingkungan kerja secara positif signifikan pada karyawan PT. Indracco (Suncity Festival Madiun). Penelitian ini didukung dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Mafra (2019), Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik

dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating terhadap Kinerja Pegawai PT. Pegadaian (Persero) kantor Cabang Palembang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan pengujian hipotesis pada penelitian ini ditemukan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap intention to leave. Artinya semakin rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Indraco (Suncity Festival Madiun) maka akan semakin tinggi tingkat intention to leave karyawan yang terjadi.
2. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan pengujian hipotesis pada penelitian ini ditemukan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap intention to leave melalui motivasi sebagai variabel moderasi.

Saran yang diberikan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja karyawan PT. Indraco (Suncity Festival Madiun) termasuk dalam kategori karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan salah satunya adalah pimpinan perusahaan disarankan untuk membangun hubungan komunikasi yang baik dengan karyawan. Hal tersebut bermanfaat untuk mendengarkan saran dan pendapat dari karyawan agar nantinya pimpinan perusahaan tidak salah dalam pengambilan suatu keputusan.
2. Berdasarkan hasil penelitian maupun pengujian pada variabel lingkungan kerja karyawan PT. Indraco (Suncity Festival Madiun) terdapat hubungan kerja yang kurang baik antara atasan dan bawahan serta antar karyawan. Hal tersebut sangat disayangkan karena dapat merugikan pihak perusahaan. Tingkat lingkungan kerja yang rendah tersebut muncul dapat menjadi pemicu karyawan melakukan *intention to leave*. Oleh karena itu disarankan untuk pihak perusahaan mempertimbangkan kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi penelitian bagi peneliti selanjutnya dan disarankan untuk dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan langkah dapat menggunakan sampel yang lebih besar maupun dapat menambah jumlah variabel penelitian yang digunakan. Saran lain yang dapat diterapkan untuk peneliti selanjutnya adalah dapat menggunakan objek penelitian lain yang terdapat kaitannya dengan *intention to leave* karyawan. Hal ini dapat digunakan untuk memberikan masukan terhadap objek penelitian lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, F. (2012). Hubungan Kohesivitas Kelompok Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2), 52–58.
- Agus, I. K., Sentana, D., Bagus, I., & Surya, K. (2017a). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION. *Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5232–5261.
- Agus, I. K., Sentana, D., Bagus, I., & Surya, K. (2017b). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia ABSTRAK Setiap bisnis yang dijalankan selalu menuntut para pengusaha untuk dapat berkompetisi dan be.* 6(10), 5232–5261.
- Ahsan, M., Maidin, A., & Sudirman, I. (2012). Dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Rumah Sakit Pertamina Balikpapan. *Artikel Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Univsersitas Hasanudin*, 9.
- Al Qofiqi, M. N., Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Intention to Leave (Studi pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Administrasi Bisnis*, 37, 122.
- Alamsyah P., A. (2016). PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KEPUASAN ATAS GAJI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN (PT. Adira Semesta Idustry Cabang II Sumedang). *J-Ensitac*, 3(01), 14–20. <https://doi.org/10.31949/j-ensitac.v3i01.310>
- Andini, O. P. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP STRES KERJA DAN TURNOVER INTENTION KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT Indolakto FactoryPandaan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 1–7.
- Andjarwati, T., Maslow, H. K., Gregor, T. X. Y. M., Motivasi, T., & Mcclelland, P. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow , Teori Dua Faktor Herzberg , Teori X Y Mc Gregor , dan Teori Motivasi Mc Clelland. 1(1).
- Anggara, A., & Nursanti, T. D. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan*, 2, 83–88.
- Efentris, T., & Chandra, S. (2019). the Influence of Work Environment on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention Atpt.Cahaya Araminta Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 152–164.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (M. Erma (ed.); 1st ed., pp. 56–57). UBHARA Manajemen Press.*
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Humaniora*, 4, 19.
- Fathoni, A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Fatkhurahman Arliansyah.*
- Ghonyah, N., & Masurip. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2, 123.

- Ghozali, Imam. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20. Semarang : Badan Penerbit - Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Iman. (2014). Partial Least Squares.
- Haholongan, R. (2018). STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PERUSAHAAN. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18, 61. <https://doi.org/E-ISSN: 2502-3703, P-ISSN: 1411-7835>
- Hasanah, K. (2017). Pengaruh Celebrity's Endorsment dan Word Of Mouth Terhadap Keputusan Menonton Film Nasional (Studi Kasus Pada Penonton Bioskop Nsc Sun City Mall Madiun). *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*.
- Imanda, E., Tobing, D. S. K., & Payana, I. K. M. D. (2016). Analisis Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Karyawan Sebagai Variabel Moderating Pada BMT MADANI Sidoarjo (Analysis Of Discipline And Work Satisfaction To Employees's Performance With Employees's Motivation As Moderating Variable. *Manajemen*, 1.
- Khoerunnisa, Y., Rahayuningsih, N., & Suranata. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu). *Jurnal Investasi*, 5, 45. <https://doi.org/e-ISSN 2686-102X>
- Mafra, N. U. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING TERHADAP KINERJA PEGAWAI P.T. PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR CABANG PALEMBANG. *Ecoment Global*, 1, 1. <https://doi.org/ISSN: 2540 – 816X>
- Malhotra, N. K., Nunan, D., & Birks, D. F. (2017). Marketing research An Applied Approach Fifth Edition. In *The Marketing Book: Seventh Edition (Original 6)*. acknowledgements. <https://doi.org/10.4324/9781315890005>
- P. Siagian, S. (2010). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. In Jakarta: cetakan kedelapan belas BUMI RAKSA.
- Prabowo, H., & Lestari, V. (2013). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero). *Bussiness Review*, 4(1), 331–348. <http://journal.binus.ac.id/index.php/BBR/article/viewFile/1124/990>
- Pratiwi, H. W. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN DAN TURNOVER INTENTION (Studi(Studi pada Karyawan Management Office Malang Town Square). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(3).
- Pratiwi, I. Y., & Arda, I. K. (2015). Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap keinginan keluar karyawan dengan komitmen organisasi. *E-Journal Management Unud*, 4(7), 2036–2051.
- Prihartanta, W. (2015). Teori-teori Motivasi. *Adabiya*, 1, 2.
- Rahmat Putra, M. F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intention to Leave di Rumah Sakit Pura Raharja Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 5(2), 99. <https://doi.org/10.20473/jaki.v5i2.2017.99-104>
- Rezita, R. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 1–15.

- Rini Ratna Nafita Sari, Armanu, E. A. (2016). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP INTENTION TO LEAVE PADA KARYAWAN PRODUKSI MITRA PRODUKSI SIGARET (MPS) NGORO-JOMBANG Rini. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 11.
- Sari, N. R. (2015). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II / Malang). 27(1), 1–8.
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif* (1st ed., p. 209). Graha Ilmu.
- Shendy Septian, Sri Indarti, D. C. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan bagian produksi pada pt. eka dura indonesia di kabupaten rokan hulu. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, XI(2), 426–436.
- Siyoto, S. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian* (Ayup (ed.); 1st ed., p. 63). Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Komitmen Organisasional Karyawan Komtrak. *E-Jurnal Manajemen*, 8, 3701. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p15>
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 76–82. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7699>