

**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, RETENSI KARYAWAN DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KEINGINAN PINDAH KERJA (TURNOVER INTENTION)  
PADA PT. ASTRA DAIHATSU MARTADINATA MANADO**

**THE INFLUENCE OF WORKLOAD, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, EMPLOYEE  
RETENTION, AND WORK MOTIVATION ON TURNOVER INTENTION AT PT. ASTRA DAIHATSU  
MARTADINATA MANADO**

Oleh:

**Shintya Intan Luli<sup>1</sup>  
Rudi Steven Wenas<sup>2</sup>  
Mac Donald Walangitan<sup>3</sup>**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

[shntyaintan@gmail.com](mailto:shntyaintan@gmail.com)  
[rudy.wenas@yahoo.com](mailto:rudy.wenas@yahoo.com)  
[macdonald\\_feb@yahoo.co.id](mailto:macdonald_feb@yahoo.co.id)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk pindah kerja (turnover intention) pada PT. Astra Daihatsu Martadinata Manado. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel 68 karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, sedangkan komitmen organisasi, retensi karyawan, dan motivasi kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kesejahteraan karyawan. Selain itu, perusahaan perlu terus meningkatkan program retensi karyawan dan memberikan motivasi yang berkelanjutan untuk menjaga loyalitas karyawan

**Kata Kunci:** Turnover Intention, Beban Kerja, Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan, Motivasi Kerja, Metode Kuantitatif

**Abstract:** This study aims to identify the factors influencing employees' intention to leave turnover intention at PT. Astra Daihatsu Martadinata Manado. Using a quantitative approach with a sample of 68 employees, the results showed that workload had a positive and significant effect on turnover intention, while organizational commitment, employee retention, and work motivation had a negative and significant effect. These findings indicate that the company needs to balance the demands of work with employee well-being. In addition, the company needs to continue to improve employee retention programs and provide ongoing motivation to maintain employee loyalty

**Keywords:** Turnover Intention, Workload, Organizational Commitment, Employee Retention, Work Motivation, Quantitative Method

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan fungsi kritis dalam suatu organisasi yang bertanggung jawab atas pengelolaan aset manusia yang paling berharga. Hal ini meliputi segala aspek dari siklus hidup karyawan, mulai dari rekrutmen, seleksi, pengembangan, hingga pemeliharaan dan pemisahan. Selain itu, Manajemen SDM juga bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan kesejahteraan karyawan, memastikan kepatuhan perusahaan terhadap peraturan ketenagakerjaan, dan berkolaborasi dengan manajemen senior dalam merancang strategi yang mendukung tujuan bisnis perusahaan

secara keseluruhan. Dengan pendekatan yang holistik dan strategis, Manajemen SDM menjadi kunci dalam meraih keunggulan kompetitif, membangun budaya perusahaan yang kuat, dan mengoptimalkan kinerja organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan juga masyarakat (Hasibuan, 2019:10).

PT. Astra Daihatsu Martadinata Manado merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan penjualan kendaraan baru yang selalu mengutamakan kualitas mutu produk dan pelayanan yang baik sehingga memerlukan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Pada penelitian ini dikaji terlebih dahulu mengenai data jumlah karyawan yang bekerja di PT Astra Daihatsu Martadinata seperti yang disajikan pada tabel dibawah ini.

**Tabel 1 Data Jumlah Karyawan Pada PT. Astra Daihatsu Martadinata Kota Manado**

Bagian	Jumlah Karyawan
Kepala Cabang	1 Orang
Area Administration Head	1 Orang
Kepala Bengkel	1 Orang
Human Resource Development	1 Orang
General Affair	1 Orang
Supervisor Sales	2 Orang
Sales/Marketing	25 Orang
Administrasi	6 Orang
Service	30 Orang
Jumlah	68 Orang

Sumber: PT. Astra Daihatsu Martadinata, 2024

Astra Daihatsu Martadinata Kota Manado memiliki total 68 karyawan yang terbagi dalam berbagai divisi dan jabatan. Struktur organisasi perusahaan terdiri dari posisi manajerial, administrasi, hingga bagian operasional seperti sales/marketing dan service. Mayoritas karyawan berada pada posisi operasional, khususnya pada bagian sales/marketing dengan jumlah 25-3 karyawan dan service dengan jumlah 30 karyawan, yang berperan penting dalam mencapai target penjualan dan layanan perusahaan.

Komposisi karyawan ini menunjukkan bahwa PT. Astra Daihatsu Martadinata Kota Manado berfokus pada pelayanan dan penjualan, yang memerlukan tenaga kerja yang terampil dan stabil untuk mempertahankan kualitas pelayanan serta mencapai target perusahaan. Oleh karena itu, keberlanjutan dan stabilitas tenaga kerja, terutama di bagian operasional, menjadi penting untuk menunjang kinerja perusahaan. Menjaga tingkat turnover yang rendah, khususnya di divisi kunci ini, merupakan tantangan yang perlu diatasi untuk menghindari dampak negatif pada produktivitas dan kualitas layanan perusahaan.

Keinginan pindah kerja (turnover intention) dapat diartikan sebagai kecenderungan atau keinginan individu untuk meninggalkan perusahaan tempat karyawan bekerja saat ini. Dalam konteks pekerjaan, keinginan pindah kerja (turnover intention) merujuk pada niat karyawan untuk berpindah dari suatu organisasi atau keluar dari organisasi, baik dalam bentuk pemberhentian atau mencari pekerjaan lain.

Beban kerja dapat diartikan sebagai seperangkat tugas yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu. Tingkat beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan stres kerja dan mengarah pada keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Hal ini dikarenakan beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan karyawan mengalami kelelahan fisik dan emosional, serta mengurangi kualitas pekerjaan mereka. Seperti yang diungkapkan oleh Akhtar, Baloch, dan Ali (2019) bahwa beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan 6 kelelahan dan stres karyawan, yang kemudian dapat meningkatkan kecenderungan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Komitmen organisasi adalah investasi psikologis individu dalam organisasi dan hasrat atau keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi (Meyer dan Herscovitch, 2001). Dalam konteks ini, tingkat komitmen yang tinggi dapat membantu mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, meskipun mereka mungkin menghadapi tekanan kerja yang tinggi. Oleh karena itu, pemahaman lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi di PT. Astra Daihatsu Martadinata Manado dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen dalam mengelola keinginan pindah kerja (turnover intention).

Retensi karyawan menjadi perhatian utama bagi manajemen SDM di PT. Astra Daihatsu Martadinata Manado. Penelitian oleh Chiang dan Birtch (2018) menyoroti pentingnya faktor-faktor internal dan eksternal dalam memengaruhi retensi karyawan, termasuk kebijakan pengembangan karyawan, sistem kompensasi, dan kondisi pasar kerja lokal. Tingkat turnover yang tinggi dapat berdampak negatif pada produktivitas dan citra

perusahaan, oleh karena itu, pemahaman yang komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan di PT. Astra Daihatsu Martadinata Manado sangat penting dalam mengembangkan strategi retensi yang efektif dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan dalam industri otomotif yang kompetitif.

Retensi karyawan menjadi faktor kunci dalam menjaga stabilitas tenaga kerja dan produktivitas organisasi. Dengan memperhatikan jumlah karyawan di divisi layanan, dapat diasumsikan bahwa upaya retensi karyawan di PT. Astra Daihatsu Martadinata Manado mungkin difokuskan pada divisi ini, mengingat pentingnya mempertahankan karyawan dalam bidang layanan untuk menjaga kualitas layanan dan kepuasan pelanggan

Berdasarkan uraian diatas penulis menemukan adanya perbedaan hasil antara beban kerja (X1) ke turnover intention (Y), komitmen organisasi (X2) ke turnover intention (Y), retensi karyawan (X3) ke turnover intention (Y), dan motivasi kerja (X4) ke turnover intention (Y). Oleh karena itu, masih terdapat perbedaan temuan yang berhubungan antara beban kerja, komitmen organisasi, retensi karyawan, dan motivasi kerja terhadap keinginan pindah kerja (turnover intention). Sehingga perlu mengetahui apakah beban kerja, komitmen organisasi, retensi karyawan, dan motivasi kerja dapat mempengaruhi keinginan pindah kerja (turnover intention) di PT. Astra Daihatsu Martadinata Manado. Maka dari itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan dan Motivasi Kerja Terhadap Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) pada PT. Astra Daihatsu Martadinata Manado”.

## Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) pada PT. Astra Daihatsu Martadinata Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) pada PT. Astra Daihatsu Martadinata Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh retensi karyawan terhadap Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) pada PT. Astra Daihatsu Martadinata Manado.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) pada PT. Astra Daihatsu Martadinata Manado.
5. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, komitmen organisasi, retensi karyawan dan motivasi kerja terhadap Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) pada PT. Astra Daihatsu Martadinata Manado.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, adalah studi dan praktik memaksimalkan tujuan organisasi, individu, dan masyarakat melalui manajemen sumber daya manusia (tenaga kerja) yang strategis dan efisien (Prasadja Ricardianto, 2018).

Manajemen sumber daya manusia memerlukan pelaksanaan strategi yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, penyediaan layanan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pengawasan personel untuk mencapai tujuan organisasi. (Mangkunegara, 2016).

### Beban Kerja

Menurut Vanchapo (2020:1) “Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam waktu tertentu, apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja

Menurut Kurnia (2010) beban kerja merupakan suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal.

### Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Kreitner dan Kinicki (dikutip dalam Kaswan 2017), merupakan ukuran seberapa dekat orang merasa terhubung dan berinvestasi dalam misi dan nilai-nilai organisasi. Muis et al., (2018) juga berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan berpihak terhadap suatu organisasi dan tujuan-tujuannya serta memiliki niat untuk berkomitmen memelihara keanggotaannya tersebut. Lebih lanjut, Jufrizien & Sitorus (2021) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu

komitmen yang terwujud bedasarkan komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Komitmen tersebut tentunya tercipta bilamana individu dalam organisasi tersebut menjalankan kewajiban dan mendapatkan hak yang sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya masing-masing.

### Retensi Karyawan

Menurut Rayadi yang dikutip oleh Suwaji & Sabella (2019) retensi karyawan dapat diartikan sebagai seberapa besar karyawan yang berada di suatu perusahaan tetap akan bertahan di perusahaan tersebut. Lebih lanjut Lochead & Stephen yang dikutip oleh Suwaji & Sabella (2019) bahwa retensi adalah kebijakan kerja yang dapat meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan.

### Motivasi Kerja

Motivasi menurut Robins & Coulter (2005) dapat diartikan sebagai keinginan untuk berusaha sekuat tenaga dalam meraih tujuan organisasi yang penentunya adalah kemampuan usaha demi memenuhi suatu kebutuhan individu. Menurut Hasibuan (2019) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar karyawan bersedia bekerjasama dan bekerja secara efektif dan berintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk menciptakan kepuasan.

### Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*)

Menurut Zeffane (dalam Halimah dkk, 2016), niat berpindah mengacu pada kecenderungan atau keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini. Keinginan pindah kerja (*turnover intention*) didefinisikan sebagai faktor mediasi antara sikap yang mempengaruhi niat untuk keluar dan benar-benar keluar dari perusahaan (Yucel 2012).

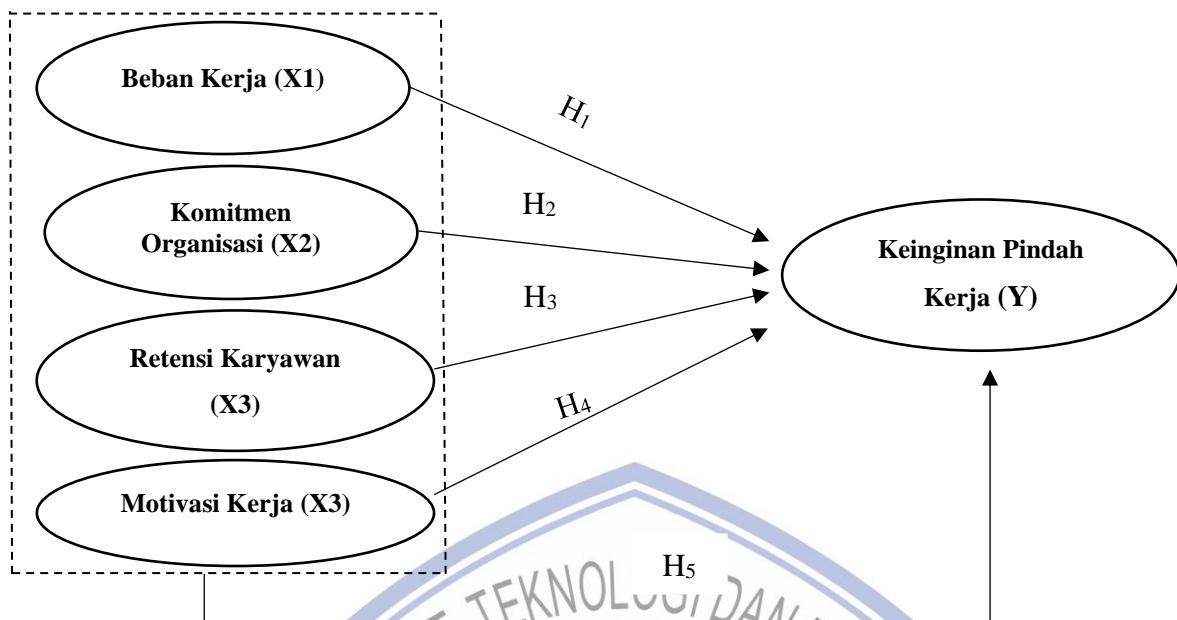
### Penelitian Terdahulu

Penelitian dari Meutia & Husada (2019) dengan Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Pegawai Perum Bulog. i. Salah satu cara untuk menguji hipotesis penelitian adalah dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Temuan analisis menunjukkan bahwa budaya dan komitmen memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Artikel ini memberikan penjelasan mengenai implikasinya dan memberikan saran.

Penelitian yang dilakukan Fitriantini et al., (2019) dengan Pengaruh beban kerja, kepuasan kerja dan stress kerja terhadap turnover intention tenaga kesehatan berstatus kontrak di RSUD Kota Mataram. Tujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap turnover turnover pada tenaga kesehatan berstatus kontrak di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Mataram. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa tingkat beban kerja dan stres kerja memiliki dampak penting terhadap niat berpindah. Selain itu, ditemukan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh positif terhadap stres kerja. Di sisi lain, kepuasan kerja ditemukan mempunyai pengaruh negatif terhadap niat berpindah dan stres kerja. Sebagai manajer operasi, sangat penting untuk memprioritaskan pemeliharaan dan peningkatan sarana dan prasarana rumah sakit. Hal ini menjamin lingkungan kerja yang kondusif dan aman, yang pada gilirannya membantu meringankan beban kerja dan mengurangi keinginan keluar (*turnover*) di kalangan petugas kesehatan.

Penelitian yang dilakukan Safitri (2019) dengan “Pengaruh stress kerja, burnout, dan Komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan PT. Alkagra Seni Glass. Tujuan penelitian ini untuk Mengkaji hubungan antara burnout, komitmen organisasi, stres kerja, dan keinginan keluar dari PT Alkagra Seni Glass menjadi tujuan utama penelitian ini. Hasil pengujian menunjukkan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan pekerja PT Alkagra Seni Glass untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan di PT Alkagra Seni Kaca lebih cenderung berniat untuk meninggalkan posisinya saat ini ketika sedang mengalami burnout. Terdapat hubungan terbalik yang kuat antara komitmen organisasi dengan keinginan untuk keluar di kalangan personel PT. Kaca Seni kami adalah Alkagra.

## Model Penelitian



### Hipotesis

- $H_1$ : Beban Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Keinginan Pindah Kerja
- $H_2$ : Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Keinginan Pindah Kerja
- $H_3$ : Retensi Karyawan berpengaruh secara parsial terhadap Keinginan Pindah Kerja
- $H_4$ : Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Keinginan Pindah Kerja
- $H_5$ : Beban Kerja, Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan, dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Keinginan Pindah Kerja

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Pada penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif bisa dipahami sebagai metodologi penelitian berbasis positivis yang meneliti populasi atau sampel, menghimpun informasi menggunakan instrumen penelitian, dan menganalisis data kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis.

### Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi adalah sekumpulan objek atau subjek yang memiliki ciri atau karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulan (Sugiyono 2018). Populasi pada penelitian ini adalah 68 karyawan tetap yang ada di PT. Astra Daihatsu Martadinata Manado.

Menurut Sugiyono (2018), Sampel adalah elemen dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu pada perihal yang akan diukur. Sampel yang digunakan harus benar-benar representatif/mewakili. Sugiyono (2018) mengartikan sampling jenuh sebagai “suatu teknik pengambilan sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sampel” Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah anggota staf yang telah lama bekerja di PT Astra Daihatsu Martadinata Manado dijadikan sampel yang berjumlah 68 orang

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Adapun menurut Purwanza (2022:12) data primer yaitu jenis sumber data yang diperoleh secara langsung oleh pengumpul data. sedangkan untuk data sekunder yaitu jenis sumber data yang tidak diperoleh langsung oleh pengumpul data tetapi melalui pihak lain seperti orang lain maupun dokumen.

## Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2018) menegaskan bahwa strategi pengumpulan data sangat penting untuk dipelajari karena memperoleh data adalah tujuan utama. Untuk menghimpulkan data pada penelitian ini digunakan kuesioner dan observasi.

## Pengujian Instrumen Penelitian

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2018), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Tujuan uji validitas untuk mengetahui sejauh mana ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas suatu kuesioner dalam mewakili variabel tertentu. Suatu kuesioner dikatakan sangat reliabel apabila tanggapan individu terhadap kuesioner tersebut tetap konsisten atau stabil dalam kurun waktu tertentu Ghozali (2018).

## Pengujian Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Peneliti menggunakan uji normalitas untuk mengevaluasi apakah variabel pengganggu (variabel sisa) berdistribusi normal Ghozali (2018). residual dengan menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov dengan interpretasi sebagai berikut ini:

1. Jika nilai Sig atau signifikansi atau probabilitas  $< 0,05$  maka menunjukkan bahwa distribusinya tidak normal.
2. Jika nilai Sig atau signifikansi atau probabilitas  $> 0,05$  maka menunjukkan bahwa distribusinya normal.

### Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk menemukan korelasi antar variabel independen suatu model. Gejala multikolinearitas yang tinggi menghasilkan rentang kepercayaan yang lebih luas untuk estimasi parameter serta peningkatan standar error koefisien regresi. Akibatnya, kesalahan bisa saja terjadi dan asumsi yang salah bisa dibuat.

### Uji Heteroskadasitas

Uji heteroskedastisitas dipergunakan untuk memeriksa apakah terdapat perbedaan variasi residu antar observasi dalam model regresi. Jika sisa variasi antar observasi konstan atau sama, maka model dikatakan menunjukkan homoskedastisitas.

## Pengujian Hipotesis

### Uji Signifikan Simultan (Uji Staristik F)

Uji statistik F pada intinya menunjukkan apakah seluruh variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel dengan tingkat kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Jika independensi juga berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau jika hipotesis pertama diterima (Ghozali, 2018).

### Uji Signifikan Parameter Parsial (Uji Statistik T)

Menurut Ghozali (2018), "uji t-statistik pada hakikatnya menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan kriteria: Jika nilai signifikan  $\geq 0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan).

## Teknik Analisis Data

### Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear adalah sebuah teknik statistik yang digunakan untuk menentukan pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. berikut adalah persamaan regresi linear berganda yang melibatkan tiga variabel independen:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention)

- a = Konstanta  
 b1-b4 = Koefisien regresi  
 X1-X4 = Beban Kerja, Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan, Motivasi Kerja  
 e = Tingkatan *error*

### Koefisien Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk kekuatan hubungan antara dua variabel bebas dan variabel terikat. Rumus koefisien korelasi berganda menurut Usman H dan Akbar R.P. S (2000:232) adalah sebagai berikut:

$$R_{y.x_1.x_2.x_3.x_4} = \sqrt{\frac{r_{yx1}^2 + r_{yx2}^2 + r_{yx3}^2 + r_{yx4}^2 - 2r_{yx1} \cdot r_{yx2} \cdot r_{yx3} \cdot r_{yx4} \cdot r_{x1.x2.x3.x4}}{1 - r_{x1.x2.x3.x4}^2}}$$

Dimana

$R_{y.x_1.x_2.x_3.x_4}$  = Koefisien korelasi ganda antara variabel X1, X2, X3, X4 secara bersama-sama dengan variabel Y

$r_{yx1}$  = Koefisien korelasi X1 dengan Y  
 $r_{yx2}$  = Koefisien korelasi X2 dengan Y  
 $r_{yx3}$  = Koefisien korelasi X3 dengan Y  
 $r_{yx4}$  = Koefisien korelasi X4 dengan Y

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

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya.

Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

$r^2$  = Koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- Jika KD mendekati nol (0), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah
- Jika KD mendekati satu (1), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Pengujian Instrumen Penelitian

##### Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas**

Variabel	Statement Items	R Tabel	R Hitung	Status	Alpha Crombach	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0.2387	0.818	Valid	0.854	Reliabel
	X1.2	0.2387	0.769	Valid		
	X1.3	0.2387	0.805	Valid		
	X1.4	0.2387	0.802	Valid		
	X1.5	0.2387	0.781	Valid		
Komitmen Organisasi (X2)	X2.1	0.2387	0.851	Valid	0.792	Reliabel
	X2.2	0.2387	0.875	Valid		
	X2.3	0.2387	0.795	Valid		
Retensi Karyawan (X3)	X3.1	0.2387	0.865	Valid	0.869	Reliabel
	X3.2	0.2387	0.870	Valid		
	X3.3	0.2387	0.835	Valid		
Motivasi Kerja (X4)	X4.1	0.2387	0.821	Valid	0.819	Reliabel
	X4.2	0.2387	0.793	Valid		
	X4.3	0.2387	0.815	Valid		
	X4.4	0.2387	0.816	Valid		

	X4.5	0.2387	0.809	Valid		
Keinginan Pindah	Y.1	0.2387	0.874	Valid	0.858	Reliabel
Kerja (Turnover Intention) (Y)	Y.2	0.2387	0.889	Valid		
	Y.3	0.2387	0.887	Valid		

Sumber : Hasil olah data SPPS (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan pearson correlation lebih dari r tabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya. Hasil uji reliabilitas dinyatakan berhasil dimana nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kelima instrument yang digunakan dalam penelitian ini reliabel dengan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ .

### Pengujian Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.60670013
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.070
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200

Sumber : Hasil olah data SPPS (2024)

Hasil uji normalitas kolmogovo-smirnov test menunjukkan bahwa nilai signifikan  $0,200 > 0,05$ , maka data berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas**

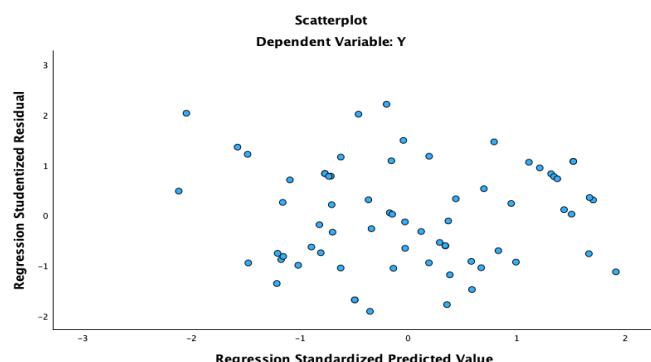
Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
	(Constant)		
1	X1	.157	6.378
	X2	.180	5.570
	X3	.109	9.162
	X4	.104	9.615

Sumber: Hasil olah data SPPS (2024)

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *Tolerance*  $> 0,10$  atau nilai *VIF*  $< 10$ , maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinieritas atau lolos uji multikolinieritas.

### Uji Heteroskadasitas

#### Hasil Uji Heteroskadasitas



**Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Hasil olah data SPPS (2024)

Berdasarkan gambar 1 scatterplot di atas, tidak ada pola tertentu karena titik meyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

### Hasil Teknik Analisis Data

**Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.869	1.303	2.202	.031
	X1	1.205	.147	.1.585	<.001
	X2	-.433	.146	-.537	.004
	X3	-.533	.203	-.610	.011
	X4	-.320	.155	-.491	.043

a. Dependent Variable: Kepemimpinan

Sumber : Hasil olah data SPSS (2024)

Hasil uji regresi linier berganda dapat diterjemahkan ke dalam bentuk persamaan garis regresi sebagai berikut:

Persamaan regresi tersebut menunjukkan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga dapat disimpulkan bahwa:

- Nilai B (konstanta) yaitu 2,869 yang bermakna bahwa jika tidak terjadi perubahan variabel Beban Kerja, Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan dan Motivasi Kerja (X1,X2,X3,X4 sama dengan nol), maka skor Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) (Y) nilainya sebesar 2,869.
- Beban Kerja (X1) sebesar 1,205 bermakna jika skor Beban Kerja (X1) mengalami kenaikan 1 nilai, maka skor Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1,205.
- Komitmen Organisasi (X2) sebesar -0,433, bermakna jika skor Komitmen Organisasi (X2) mengalami kenaikan 1 nilai, maka skor Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) (Y) akan mengalami peningkatan sebesar -0,433.
- Retensi Karyawan (X3) sebesar -0,533, bermakna jika skor Retensi Karyawan (X3) mengalami kenaikan 1 nilai, maka skor Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) (Y) akan mengalami peningkatan sebesar -0,533.
- Motivasi Kerja (X4) sebesar -0,320, bermakna jika skor Motivasi Kerja (X4) mengalami kenaikan 1 nilai, maka skor Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) (Y) akan mengalami peningkatan sebesar -0,320.

### Hail Uji Hipotesis

#### Uji Signifikan Simultan (F)

**Tabel 6. Hasil Uji Signifikan Simultan (F)**

Model	Sum of Squares	Df	ANOVA <sup>a</sup>		
			Mean Square	F	Sig.
1 Regression	391.785	4	97.946	26.701	<.001
Residual	231.097	64	3.668		
Total	622.882	67			

Sumber: Hasil olah data SPSS (2024)

Nilai F-hitung diperoleh hasil analisis menunjukkan nilai F hitung

Sebesar  $26.701 > F$  tabel sebesar 2,52% dengan nilai signifikansi sebesar  $< 0,001 (< 0,05)$ . Berdasarkan hasil analisis ini tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), Retensi Karyawan (X3) dan Motivasi Kerja (X4) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis di atas H1 diterima.

### Pengujian Hipotesis Uji t (Parsial)

Berdasarkan data pada tabel 6, maka dapat diketahui:

- Beban Kerja (X1) diketahui memiliki nilai Sig.  $< 0,001$ , lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) memiliki nilai positif dan signifikan terhadap Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) (Y)

2. Komitmen Organisasi (X2) diketahui memiliki Sig. 0,004, lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X2) memiliki nilai negatif dan signifikan terhadap Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) (Y)
3. Retensi Karyawan (X3) diketahui memiliki nilai Sig. 0,011, lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Retensi Karyawan (X3) memiliki nilai negatif dan signifikan terhadap Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) (Y)
4. Motivasi Kerja (X4) diketahui memiliki nilai Sig. 0,043, lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X4) memiliki nilai negatif dan signifikan terhadap Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) (Y)

## Korelasi Berganda

**Tabel 10. Nilai Korelasi dan Tingkat Hubungan**

Model Summary								
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	df1	df2	Sig. F. Change
1	.793a	.629	.605	1.915	.629	4	63	<.001

Sumber: Hasil olah data SPSS (2024)

Tabel diatas hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R<sup>2</sup> yaitu 0,629. Hal ini bermakna variabel beban kerja (X1), komitmen organisasi (X2), retensi karyawan (X3) dan motivasi kerja (X4) secara bersama-sama (simultan) memberikan kontribusi terhadap perubahan skor keinginan pindah kerja (turnover intention) pegawai sebesar 62,9%, sementara 37,1% dipengaruhi oleh faktor atau variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

**Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793a	.629	.605	1.915

Sumber: Hasil olah data SPSS (2024)

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan nilai R<sup>2</sup> yaitu 0,712. Hal ini bermakna variabel Kompetensi (X1) Etos Kerja (X2) dan Kepemimpinan (X3) secara bersama-sama (simultan) memberikan kontribusi terhadap perubahan skor Pengembangan Karir sebesar 71.2%, sementara 28,8% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## Pembahasan

Hasil penelitian membuktikan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap keinginan pindah kerja (turnover intention). Hasil uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara beban kerja (X1) terhadap keinginan pindah kerja (turnover intention) (Y), dengan nilai signifikansi sebesar <0,001 (<0,05). Sehingga H1 menerima yang berarti terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap keinginan pindah kerja (turnover intention). Jadi dapat disimpulkan bahwa jika beban kerja meningkat, maka akan meningkatkan keinginan pindah kerja (turnover intention) juga akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian Napitupulu (2020) yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Putra Mulia Telecommunication Medan" yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap keinginan pindah kerja (turnover intention). Hasil uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara komitmen organisasi (X2) terhadap keinginan pindah kerja (turnover intention) (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar < 0,001 (<0,05). Sehingga H2 diterima yang berarti berbanding terbalik karena adanya pengaruh negatif. Ketika komitmen organisasi meningkat maka akan mengakibatkan keinginan pindah kerja (turnover intention) itu turun. Berdasarkan hasil di atas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi karyawan, semakin rendah niat mereka untuk melakukan turnover. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ervindo & Syaifulah (2020) Penelitian ini juga mendukung bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention, di mana hasil analisis menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat komitmen yang lebih tinggi cenderung memiliki niat keluar yang lebih rendah.

Hasil penelitian membuktikan bahwa retensi karyawan memiliki pengaruh terhadap keinginan pindah kerja (turnover intention). Hasil uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara retensi karyawan (X3) terhadap keinginan pindah kerja (turnover intention) (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 (<0,05). Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam retensi karyawan akan mengurangi turnover intention secara signifikan. Sehingga H3 diterima yang berarti berbanding terbalik karena adanya pengaruh negatif. Ketika retensi karyawan meningkat maka akan mengakibatkan keinginan pindah kerja (turnover intention) itu turun. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Devi Alfanti (2023) ditemukan bahwa bahwa retensi karyawan berpengaruh negatif terhadap turnover intention dengan nilai koefisien regresi -0,119 dan signifikansi 0,031. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat retensi karyawan, semakin rendah niat mereka untuk berpindah kerja (turnover intention).

Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap keinginan pindah kerja (turnover intention). Hasil uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara motivasi kerja (X4) terhadap keinginan pindah kerja (turnover intention) (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,043 (<0,05). Sehingga H4 diterima yang berarti berbanding terbalik karena adanya pengaruh negatif. Ketika motivasi kerja meningkat maka akan mengakibatkan keinginan pindah kerja (turnover intention) itu turun. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatari dan Wahyu Wiguna (2023) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, di mana peningkatan motivasi kerja dapat mengurangi niat karyawan untuk berpindah kerja.

Hasil uji simultan dengan nilai F hitung sebesar 26,701 dan melebihi nilai F tabel sebesar 2,52, mengindikasikan bahwa keempat variabel, yaitu Beban Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), Retensi Karyawan (X3), dan Motivasi Kerja (X4), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*). Sehingga H5 diterima yang berarti keempat variabel ini berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Umi Farida dan Betti Melinda (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan” yang menunjukkan bahwa beban kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi 0,000 (<0,05), yang mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh secara simultan terhadap niat berpindah kerja karyawan di PT Agrofarm Nusa Raya Ponorogo.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Beban Kerja, Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*)”, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban Kerja memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*) Pada PT Astra Daihatsu Martadinata Manado.
2. Komitmen Organisasi memiliki pengaruh negatif secara parsial terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*) Pada PT Astra Daihatsu Martadinata Manado.
3. Retensi Karyawan memiliki pengaruh negatif secara parsial terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*) Pada PT Astra Daihatsu Martadinata Manado.
4. Motivasi Kerja juga memiliki pengaruh negatif secara parsial terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*) Pada PT Astra Daihatsu Martadinata Manado.
5. Beban Kerja, Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan, Dan Motivasi Kerja keempatnya berpengaruh secara simultan Terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*)” Pada PT Astra Daihatsu Martadinata Manado.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan yang telah dijelaskan di atas mengenai Pengaruh Beban Kerja, Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan, Dan Motivasi Kerja keempatnya berpengaruh Terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*)” Pada PT Astra Daihatsu Martadinata Manado maka, saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT. Astra Daihatsu Martadinata Manado disarankan untuk lakukan evaluasi menyeluruh terhadap beban kerja karyawan dengan tujuan mendistribusikan tugas secara lebih merata, sehingga karyawan tidak merasa

- terbebani. Selain itu, kembangkan program penghargaan dan pengakuan yang mendorong keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, guna meningkatkan rasa memiliki dan komitmen terhadap perusahaan. Ciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi, melalui pemberian umpan balik positif, peluang pengembangan karir, serta kegiatan team-building, untuk mengurangi turnover intention dan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.
2. Bagi Peneliti selanjutnya, Lakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan metode campuran, yaitu kombinasi antara kuantitatif dan kualitatif, untuk mendapatkan data yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention. Pertimbangkan juga untuk memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan berbagai industri atau lokasi yang berbeda, agar hasil penelitian dapat dibandingkan dan memberikan perspektif yang lebih luas. Selain itu, analisis faktor eksternal, seperti kondisi ekonomi dan budaya organisasi, juga penting untuk memahami konteks yang lebih luas mengenai turnover intention.

## DAFTAR PUSTAKA

- Kurnia, A. 2010, Definisi Analisis Beban Kerja. Diakses 6 Juli 2024.
- Mangkunegara. A.A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya. Diakses 6 Juli 2024
- Vanchapo, A.R. (2020). Beban Kerja dan Stres Kerja. CV. Penerbit Qiara Media. Diakses 6 Juli 2024.
- Alfianti, D. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Retensi Karyawan Terhadap Turnover Intention Karyawan Produksi di PT. Bengkalis Dockindo Perkasa Desa Sungai Siput Kabupaten Bengkalis. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. <http://repository.uin-suska.ac.id/75643/1/GABUNGAN%20KECUALI%20BAB%20V.pdf>. Diakses 9 Juli 2024
- Chiang, F. F. T., Birtch, T. A., & Kwan, H. K. (2010). The moderating roles of job control and work-life balance practices on employee stress in the hotel and catering industry. International Journal of Hospitality Management, 29(1), 25–32. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2009.04.005>. Diakses 4 Juli 2024.
- Fatari, & Wahyu Wiguna. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intentionkaryawan (Studi Kasus Pada Pt. Andalan Informasi Teknologi Periode Tahun 2015-2019). Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan, 3(1). <https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/download/166/129>. Diakses 9 Juli 2024
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 8(1), 23–38. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>. Diakses 9 Juli 2024.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Diakses 9 Juli 2024
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Diakses 4 Juli 2024.
- Jufrizien, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856. <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/download/419/434>. Diakses 7 Juli 2024
- Kaswan (2017). Psikologi Industri dan Organisasi. Bandung. Alfabeta. Diakses 6 Juli 2024
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119–126. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v4i1.246>. Diakses 8 Juli 2024

Meyer, J.P. & Herscovitch, L. 2001. "Commitment in the Workplace : Toward a General Model". Human Resource Management Review. Vol. 11. Hal. 299 – 326.

Mukhtar, muhammad ahsan, Baloch, naveed akhtar, & Khattak, sajid rahman. (2019). Dynamic Capability & Firm Performance: Mediating Role Of Learning Orientation, Organizational Culture & Corporate Entrepreneurship: A Case Study Of Sme's Of Pakistan. Journal of Managerial Sciences, XIII(3), 39–55. <https://doi.org/10.1377/hlthaff.2013.0625>. Diakses 4 Juli 2024.

Prasadja, Ricardianto., 2018., Human Capital Management. In Media, Bogor. Diaskes 6 Juli 2024

Purwanza dkk., S. W. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi. In News.Ge (Issue March). Diaskses 9 Juli 2024

Robins, P. S., & Coulter, M. (2005). *Manajemen*. Gramedia. Diakses 7 Juli 2024

Safitri, I. (2019). *Pengaruh Stres Kerja, Burnout dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention*. Universitas Mercua Buana Jakarta. <https://repository.mercubuana.ac.id/62025/>. Dikases 9 Juli 2024.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta. Diakses 9 Juli 2024

Suwaji, R., & Sabella, R. I. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Pt. Aerofood Acs Kota Surabaya. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(10), 976–990. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v3i10.290>. Diakses 8 Juli 2024

Yucel, Ilhami. 2012. Examining The Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment And Turnover Intention : An Empirical Study. International Journal Of Business And Management, 7(20).[https://www.researchgate.net/publication/272724138\\_Examining\\_the\\_Réationships\\_among\\_Job\\_Satisfaction\\_Organizational\\_Commitment\\_and\\_Turnover\\_Intention\\_An\\_Empirical\\_Study](https://www.researchgate.net/publication/272724138_Examining_the_Réationships_among_Job_Satisfaction_Organizational_Commitment_and_Turnover_Intention_An_Empirical_Study). Diakses 8 Juli 2024

