

Pengaruh Target Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Unit Wooden Houseware Di Pt. Inspira Furnexindo

Sherly Rosita Putri Sulaiman¹, Maulidyah Amalina Rizqi²
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Gresik
Email: sherlyrps@gmail.com, maulidyah@umg.ac.id

Abstract

Based on research at PT. Inspira Furnexindo is used to determine differences in work levels and work environment on turnover intention variables from other variables. From the reference to the results of the F-test value on the calculation of turnover intention, at PT. Inspira Furnexindo, the results obtained and several possible results are obtained from the work target variables and work environment, where the results obtained are lower with a significant level value of Sig. (0.046) < 0.05, with the calculated F value being (3.187) > F table with value (3.1065). Based on the explanation above, the work target variable (x1) and the work environment variable (x2) are obtained, the results obtained are in the form of simultaneous results that significantly influence turnover intention (Y). For the value of the results of the hypothesis testing data from this study, the results obtained with the work target variable with the Work Environment partially have no effect on turnover intention at PT. Inspira Furnexindo. However, with the existence of a joint work target with a good work environment variable, it can create working conditions with a good level of risk at a low level of turnover intention in a corporate environment.

Keyword : work targets, work environment, turnover intention

Abstrak

Berdasarkan penelitian di PT. Inspira Furnexindo digunakan untuk mengetahui perbedaan level kerja dan lingkungan kerja pada variabel turnover intention dengan variabel lainnya. Dari referensi hasil nilai uji F pada perhitungan turnover intention, pada PT. Inspira Furnexindo diperoleh hasil dan beberapa kemungkinan hasil yang diperoleh dari variabel target kerja dan lingkungan kerja, dimana hasil yang diperoleh lebih rendah dengan nilai tingkat signifikan Sig. (0,046) < 0,05, dengan nilai F hitung (3,187) > F tabel dengan nilai (3,1065). Berdasarkan penjelasan di atas diperoleh variabel target kerja (x1) dan variabel lingkungan kerja (x2), hasil yang diperoleh berupa hasil secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention (Y). Untuk nilai data hasil pengujian hipotesis dari penelitian ini diperoleh hasil dengan variabel target kerja dengan Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap turnover intention pada PT. Inspira Furnexindo. Namun dengan adanya target kerja bersama dengan variabel lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kondisi kerja dengan tingkat resiko yang baik pada tingkat turnover intention yang rendah di lingkungan perusahaan.

Kata kunci : target kerja, lingkungan kerja, turnover intention

INTRODUCTION

Sumber Daya Manusia/ SDM merupakan komponen utama dalam dalam perusahaan yang sangat tak ternilai untuk setiap pengusaha baik kecil maupun besar (Edy, 2017; Utamy et

al., 2020). Faktor internal juga dibutuhkan guna mewujudkan dari kegiatan usaha guna menerapkan visi-misi perusahaan (Kurniawati, 2018; Perangin-Angin & Hutabarat, 2022; Riyanto & Puji Setiawati, 2022). Salah satunya yaitu nilai pada hasil setiap individu yaitu para tenaga kerja perusahaan, dimana untuk hasil nilai yang diperoleh dari tenaga kerja dapat dilakukan pengelolaan secara optimal, dimana dapat memberikan kontribusi positif, yang memberikan dampak terhadap peningkatan kerja karyawan (Hermawan & Rahadi, 2021; Oktiani et al., 2019). Maka untuk keberhasilan pada suatu sistem kerja pada perusahaan didasari dengan penentuan faktor manusia (Ardana, I komang, 2012). Apabila SDM pengelolaan kurang baik, maka akan berdampak pada karyawan penurunan semangat kerja, dimana akan cenderung pada pengunduran diri dengan tingkat yang cukup tinggi (turnover) (Dwi Setiawan et al., 2020; Rostandi & Senen, 2021).

PT. Inspira Furnexindo adalah suatu badan usaha produksi yang memiliki tingkat produktifitas yang cukup tinggi, secara garis besar bergerak dibidang berupa produksi dan mengolah bahan baku kayu dimulai tahun 2015. Lokasi perusahaan PT. Inspira Furnexindo berada di Jl. Ry Pelem Watu NO.168, kecamatan Menganti kabupaten Gresik, provinsi Jawa Timur. Hasil produksi yang utama adalah berbagai produk rumah tangga berupa peralatan furniture berupa peralatan rumah tangga, hasil dari industri adalah kerajinan hasil wooden houseware dan simple wooden furniture), berupa atau taman dan handycrafts untuk berbagai keperluan rumah tangga. Proses produksi dilakukan dengan fasilitas manufaktur dengan luas bangunan dan lahan kantor yang memiliki total luas 50 x 200 m², pada luas tanah terdapat lebih dari 100 karyawan yang bekerja di PT. Inspira Furnexindo dalam satu unit produksi tenaga kerja. Dari jumlah pekerja yang keluar pada PT. Inspira Furnexindo terdapat jumlah pekerja yang sangat banyak meninggalkan perusahaan dengan berbagai alasan dan kondisi, terutama pada unit wooden houseware dan simple wooden furniture. Untuk data dari jumlah karyawan yang keluar didapatkan dari hasil observasi turnover intention karyawan yang berkerja di PT. Inspira Furnexindo tahun 2019 dan 2022

Tabel 1 Turnover Intention karyawan tahun 2019-2022

Thn.	Juml. Karyawan Awal	Produksi	Office dan Umum	Jumlah Karyawan Akhir	Jumlah Karyawan Keluar	Tingkat Turnover (%)
2019	127	90	37	88	39	30.71%
2020	150	110	40	108	42	28.00%
2021	158	120	38	120	38	24.05%

Sumber data : PT. Inspira Furnexindo

Hasil observasi dengan turnover intention PT. Inspira Furnexindo untuk tahun 2019 didapatkan data 39 karyawan dari hasil nilai persentase 30.71%, tahun 2020 didapatkan 42 karyawan dengan nilai persentase 28%, kemudian untuk tahun 2021 hasil 38 karyawan dimana persentase nilai 24.05%. Detail Standarisasi pada tingkat turnover intention karyawan setiap perusahaan berbeda-beda, jika peningkatannya turnover intention disetiap dibagikan pada perusahaan lebih dari 10% per tahun, dapat dipastikan terdapat peningkatan data terlalu tinggi dengan hasil evaluasi bidang menurut banyak standar (Sakinah, 2008). Dapat disimpulkan dari tabel 1 hasil observasi Turnover Intention karyawan tingkat turnover karyawan PT. Inspira Furnexindo sudah melebihi standar yang bisa ditoleransi.

Target kerja merupakan harapan dari PT. Inspira Furnexindo dicapai dengan kondisi dimana karyawan berkewajiban dalam memenuhi permintaan suatu produksi atau beban kerja dari kepada bagian sub bidang tenaga kerja PT. Inspira Furnexindo. Perusahaan yang terus-menerus tidak dapat mencapai target kerja dapat mengalami kebangkrutan dikarenakan biaya operasional perusahaan lebih besar tidak sebanding dengan target kerja karyawan. Abidin et al (2017), berpendapat bahwa beban kerja merupakan faktor yang mempengaruhi dalam turnover intention karyawan, didapatkan hasil yang didapat dari perusahaan dengan pertanggungjawaban dari setiap pekerjaan yang dihadapi, oleh karena itu maka hasil dapat dilaksanakan dengan baik, maka akan didapatkan hasil yang sesuai dengan nilai dengan beban dari setiap karyawan yang harus ditanggung.

Sedarmayanti (2017), berpendapat bahwa beberapa faktor dalam lingkungan kerja merupakan suatu tempat dari sejumlah kelompok, oleh karena itu didapatkan hasil dengan hasil dari fasilitas dengan dukungan dalam guna pencapaian dari hasil perusahaan dan didapatkan dari hasil dengan tujuan perusahaan. Kondisi kerja dari lingkungan kerja, didapatkan hasil yang baik dimana bagian divisi karyawan guna merendahkan dari dampak karyawan yang ingin keluar. Dari evaluasi hasil observasi lingkungan kerja yang kurang baik, dapat membuat tingkat turnover intention yang bertambah (Irvianti & Verina, 2015). Pada PT. Inspira Furnexindo lingkungan kerja sangat mempengaruhi turnover intention sangat berdampak pada perusahaan yang membuat karyawan tidak betah untuk tinggal dan bekerja diperusahaan.

Demi mencapai tujuan perusahaan, maka perlu dilakukan langkah untuk menciptakan lingkungan kerja yang secara optimal baik dari segi lahiriah dan rahonia. Pada dasarnya dari setiap kondisi kerja yang baik dalam lingkungan kerja, dapat mengoptimalkan target kerja perusahaan sehingga mengurangi keinginan karyawan untuk keluar. (Irvianti & Verina, 2015), dari pendapat tersebut dapat dijelaskan bahwasannya, kondisi kerja, maupun lingkungan yang

tidak kondusif membuat karyawan paling banyak untuk beralasan keluar dari perusahaan, sehingga membuat karyawan tidak betah untuk tinggal dan bekerja diperusahaan. Karyawan yang berkeinginan untuk keluar, akan mengalami rasa ketidakpuasan dalam pekerjaan dan cenderung berkeinginan untuk resign dengan mencari pilihan pekerjaan yang berbeda (Ganapathi, 2016; Iswadi Nicholas, 2021; Saputra et al., 2020).

METHODS

Jenis penelitian yaitu kuantitatif (Sugiyono, 2017, 2018) Pada berbagai jenis penelitian dengan menggunakan kuantitatif prespektif (Sugiyono, 2018, 2019), dimana variabel x1(target kerja serta x2(lingkungan kerja) Terhadap Y(Turnover Intention) Karyawan Unit Wooden Houseware di PT Inspira Furnexindo. Penggunaan sampel dari populasi pada pekerja PT Inspira Furnexindo, dengan data yang digunakan adalah 109 dengan tingkat margin error adalah 5 % sehingga didapatkan jumlah sampel sebanyak 86 orang. Penggunaan data primer dilakukan dengan langsung secara objek dalam penelitian adalah pekerja dari PT Inspira Furnexindo, proses langkah yang dilakukan dengan menyebar kuisisioner kepada responden dan diproses guna mendapatkan data sebagai uji sampel penelitian. Teknik analisis dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan bantuan menggunakan program SPSS 2.5 (Sugiyono, 2019).

RESULT AND DISCUSSION

Hasil perhitungan sampel didapatkan data uji sampel 86 pekerja dari perusahaan. Data responden yang digunakan pada penelitian dengan menggunakan data karyawan yang bekerja pada PT. Inspira Furnexindo. Berikut ini hasil tabulasi dari hasil responden yang digunakan sebagai data berupa gender, umur, dan status pegawai :

Tabel 2 Responden Gender unit wooden houseware

Gender	Frek.	Persentase
Laki-laki	65	75.58
Perempuan	21	24.42
	86	100.00

Sumber : data primer unit wooden houseware

Hasil tabulasi data unit wooden houseware pada gender, maka untuk hasil responden dengan nilai terbesar adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu 65 pekerja, sedangkan untuk responden perempuan berjumlah 21 pekerja dengan nilai responden terendah. Sumber Daya

Manusia yang tersedia di PT Inspira Furnexindo, memiliki tingkat dominan adalah laki-laki, dikarenakan pada saat seleksi penerimaan rata-rata pegawai adalah laki laki karena ada dibidang unit wooden houseware.

Tabel 3 Responden umur unit wooden houseware

Umur	Frek.	Persentase
20 - 25 Thn.	38	44.19
26 - 30 Thn.	19	22.09
31 - 35 Thn.	12	13.95
36 - 40 Thn.	9	10.47
> 40 Thn.	8	9.30
	86	100.00

Sumber : data primer unit wooden houseware

Hasil tabel 2, dilakukan dengan responden merupakan pekerja dilakukan dengan umur 20-25 mendominasi jumlah pekerja sebanyak 38 pekerja, untuk umur 26 tahun sampai 30 tahun dengan jumlah kedua terbesar yaitu berjumlah 19 pekerja, kemudian untuk umur 31 tahun samapai 35 tahun sebanyak 12 pekerja, kemudian pada umur 36 tahun sampai 40 tahun dengan total 9 pekerja, umur lebih dari 40 tahun sebanyak 8 pekerja. Maka, perlu dilakukan evaluasi dari umur seseorang yang terus bertambah, akan mengalami fisik yang melemah dan berpengaruh pada target kerja.

Tabel 4 Responden Status Karyawan unit wooden houseware

Status	Frek.	Persentase
Staf Office	13	15.12
Karyawan Tetap	25	29.07
PKWT	48	55.81
	86	100.00

Sumber : data primer unit wooden houseware

Dari tabel 4 Berdasarkan dari data tabel diatas diketahui dengan responden merupakan pekerja yang berstatus karyawan PKWT dengan jumlah dominan 32 pekerja, dan untuk penentuan hasil data pekerja tetap sebanyak 17 pekerja dengan responden yang paling sedikit adalah staf office yaitu sebanyak 3 pekerja.

Tabel 5 Responden umur unit wooden houseware

Masa kerja	Frek.	Persentase
1 - 3 Thn.	42	48.84
4 - 6 Thn.	23	26.74
7 - 8 Thn.	11	12.79
> 8 Thn.	10	11.63
	86	100.00

Sumber : data primer unit wooden houseware

Dan untuk data lama bekerja dilakukan dimana besaran data paling besar pada rentang 1 hingga 3 tahun sebanyak 42 pekerja, dan untuk masa kerja 4 hingga 6 tahun sebesar 23 pekerja, dan untuk masa kerja 7 hingga 8 tahun sebanyak 11 pekerja dan masa kerja yang lebih besar dari 8 tahun dengan frekuensi 10 pekerja.

Uji validitas merupakan uji kesahian digunakan untuk mengukur validitas dari kuisioner, pada tahapan ini proses uji dilakukan dengan pengujian kolerasi nilai dari setiap skor item dari masing-masing variabel pada unit wooden houseware. Tujuan dalam tahapan ini dilakukan apabila butir pertanyaan valid dengan tingkat signifikannya diatas 0.213 dari n r tabel. Berikut untuk tabel 6 hasil uji validitas serta realibel, guna mengetahui pengaruh target kerja variabel x1 dan lingkungan kerja variabel x2 pada PT. Inspira Furnexindo sebagai berikut :

Tabel 6 Uji validasi dan reliabel

Bulir Pertanyaan		Pear. Corr.	Tabel r	Ket.
x1	x1-1	0.218	0.213	valid
	x1-2	0.236	0.213	valid
	x1-3	0.246	0.213	valid
	x1-4	0.226	0.213	valid
	x1-5	0.227	0.213	valid
	x1-6	0.326	0.213	valid
x2	x2-1	0.217	0.213	valid
	x2-2	0.273	0.213	valid
	x2-3	0.305	0.213	valid
	x2-4	0.262	0.213	valid
	x2-5	0.310	0.213	valid
	x2-6	0.218	0.213	valid
y1	y1-1	0.215	0.213	valid
	y1-2	0.215	0.213	valid
	y1-3	0.431	0.213	valid
	y1-4	0.405	0.213	valid
	y1-5	0.516	0.213	valid
	y1-6	0.278	0.213	valid
Variabel penelitian		Cronbach's Alpha	Ket.	
target kerja (x1)		0.792	Reliabel	
Lingkungan kerja (x2)		0.849	Reliabel	
Turnover Intention (Y)		0.775	Reliabel	

Dari tabel 6 dilanjutkan dengan penentuan nilai uji nilai F dengan nilai n sampel sebanyak 86 data dengan nilai F tabel adalah 3.1065. Dari hasil pengolahan data responden dengan menggunakan program SPSS 2.5, didapatkan hasil tabel 7. ANOVA^a yaitu :

Model.		Sum of Squares.	Df.	Mean Square.	F.	Sig.
1	Regressio n.	160.131	2	80.065	3.187	.046 ^b
	Residual.	2085.357	83	25.125		
	Total.	2245.488	85			
a. Dependent Variable : Y(Turnover intention)						
b. Predictors: (Constant), x1(Lingkungan kerja),x2(Target kerja)						

Dari hasil tabel 7 ANOVA^a didapatkan nilai F dengan hasil 3.187 dan untuk F tabel adalah 3.1065, berikut hasil dari nilai F hitung dan F tabel dibawah ini :

Hasil perhitungan nilai F hitung (3.187) > F tabel (3.1065), didapatkan nilai dari variabel x1(target kerja) serta x2(lingkungan kerja) , dimana secara signifikan berpengaruh terhadap turnover intention (Y).

Hasil nilai uji yang didapatkan dari SPSS 2.5 adalah :

Untuk value hasil Sig. (0.046) < 0,05, jika dalam variabel x1(target kerja), maka untuk hasil dari variabel x2(lingkungan kerja) , sesuai dilakukan secara signifikan didapatkan nilai variabel Y(turnover intention).

Tahapan berikut dalam melakukan evaluasi pengolahan data dilakukan dengan pengujian nilai uji koefesien, berikut nilai dari Tabel 8. Coefficients^a yaitu :

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant).	26.520	2.129		12.457	.000
	x1(Target kerja).	-.345	.145	-.266	-2.378	.020
	x2(lingkungan kerja).	-.007	.175	-.005	-.041	.967

a. Dependent Variable: Turnover_intention (Y)

Hasil uji dari spss 25Tabel 8. Coefficients^a, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 26.520 - 0.345 x1 - 0.007 x2 + e$$

Berdasarkan hasil dari output t hitung dari variabel x1(target kerja) diperoleh sebesar -0.345. pencarian dari value t, didapatkan hasil signifikan 0,05, dimana untuk nilai dari kebebasan df

= $n-k-1$ atau $86-2-1 = 83$, didapatkan hasil nilai t tabel sebesar 1.989. Pada hasil nilai t hitung $-2.378 < t$ tabel 1.989, sehingga dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak, dimana untuk variabel dari target kerja (x_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan pada variabel turnover intention (Y).

Berdasarkan outputan dari nilai t hitung dengan variabel x_2 (Lingkungan kerja), maka didapatkan hasil nilai uji sebesar - 0.041. dimana hasil tersebut digunakan untuk penentuan pencarian dari value t , dimana untuk nilai secara signifikan 0,05, terdapat derajat kebebasan $df = n-k-1$ atau $86-2-1 = 83$, maka diperoleh nilai untuk t tabel sebesar 1.989. Jadi dari hasil uji nilai t hitung $-0.041 < t$ tabel 1.989, maka untuk setiap hasil nilai yang dilakukan terdapat nilai, dengan begitu untuk nilai H_0 diterima dan H_1 ditolak, sehingga untuk variabel lingkungan kerja (x_2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan pada variabel turnover intention (Y).

Pembahasan

Pengujian hipotesis yang dilakukan dilakukan dalam penelitian menggunakan variabel Target Kerja pada turnover intention pekerja PT. Inspira Furnexindo, didapatkan nilai perhitungan yang ditunjukkan dari hasil t hitung $-2.378 < t$ tabel 1.989 dari hasil value Sig.(0.046) $< 0,05$, pada dasarnya, untuk nilai H_0 diterima dan H_1 ditolak, dimaksudkan dari variabel target kerja karyawan secara parsial tidak berpengaruh pada turnover intention karyawan. Dari hasil penelitian dimana target kerja tidak berpengaruh secara signifikan bagi perusahaan, namun dengan target kerja yang disesuaikan, dimana untuk hasil dapat memberikan efek dalam turnover intention, sehingga dapat menciptakan pekerja, dimana dilakukan dengan tingkat komitmen tinggi, sebagai hasil yang ditujukan kepada perusahaan.

Pada dasarnya, maka ditunjukkan hasil dengan value t hitung $-0.041 < t$ tabel 1.989, pada dasarnya untuk nilai Sig.(0.046) $< 0,05$, maka H_0 untuk diterima, H_1 untuk ditolak, dapat diartikan memiliki tingkat parsial untuk lingkungan secara parsial tidak berpengaruh terhadap turnover intention dilakukan oleh pekerja. Jadi untuk variabel lingkungan kerja dengan kondisi, serta sarana prasarana yang diperbaiki serta dijaga, karyawan dapat bertahan lama diperusahaan, oleh karena itu memiliki kosekuensi yang tidak baik bagi pekerja untuk keluar perusahaan (turnover).

Diwaktu lingkungan kerja pada PT. Inspira Furnexindo, disuatu perusahaan mengalami kondisi yang kurang baik, oleh karena itu membuat para pekerja tidak betah untuk bekerja pada PT. Inspira Furnexindo. Pada dasarnya turnover intention pekerja PT. Inspira Furnexindo akan semakin tinggi. Begitu juga sebaliknya, dengan adanya variabel dari lingkungan kerja terkondusifkan, membuat tingkat turnover intention pada PT. Inspira Furnexindo menurun.

Robbins (2006), penjelasan dari pendapatnya adalah turnover intention dapat juga berdampak baik bagi perusahaan dan tidak selalu merugikan, namun turnover intention yang menguntungkan perusahaan. Turnover intention dapat juga dilakukan sebagai hasil dari perusahaan yang mempunyai kinerja baik, Skill dengan experience banyak bagi pekerjaannya. Pengaruh variabel Target Kerja dan variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Turnover Intention

Acuan hasil dari value uji-F pada tabel 7, diperoleh hasil value kemungkinan variabel target kerja, serta uji variabel lingkungan kerja lebih kecil dari taraf signifikan yaitu nilai Sig.(0.046) < 0,05, dimana dengan nilai F hitung (3.187) > F tabel (3.1065). Berdasarkan penjelasan diatas maka didapat variabel x1(target kerja) serta x2(lingkungan kerja), dari hasil perhitungan bersama-sama berpengaruh signifikan pada turnover intention (Y) pada PT. Inspira Furnexindo.

Untuk menurunkan turnover intention, maka pihak PT. Inspira Furnexindo dilakukan dengan menentukan penilaian dari aspek-aspek terhadap target kerja dengan lingkungan kerja, maka untuk data dapat menggunakan variabel lain yaitu berupa besaran gaji, besaran tunjangan, besaran imbalan, dan juga besaran promosi jabatan, dilakukan dengan prosedur pengoperasian, maka dilakukan dengan patner kerja, maka dilakukan berupa sifat pekerjaan, penjelasan dari Spector, 1997. Dari nilai yang didapatkan berupa aspek maka harus dilakukan dengan perusahaan agar turnover intention yang terus bertambah perasaan bosan karyawan.

CONCLUSION

Terdapat pengaruh target kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention. Dengan adanya target kerja yang menyebabkan turnover intention pekerja bagi perusahaan. Dari setiap pengaruh lingkungan kerja pada turnover intention karyawan dimana pada PT. Inspira Furnexindo terhadap arah hubungan bernilai negatif dimana untuk lingkungan kerja, pada nilai rendah tingkat turnover intention dimana untuk bersama-sama (simultan) antara Target kerja dan lingkungan kerja karyawan, dengan keinginan yang dimiliki karyawan untuk keluar pada PT. Inspira Furnexindo. Pada peningkatan kepuasan kerja karyawan, dilakukan dengan penghargaan yang baik, dengan memberikan tunjangan bonus kerja. Penelitian selanjutnya dengan penggunaan metode yang sama, dapat dilakukan dengan mengimplementasikan dari variabel independen maupun dependen guna melihat dampak dari variabel Y(turnover intention), maka dalam penulisan tingkat pengaruh yang cukup besar secara signifikan dalam variabel independen. Dalam penelitian selanjutnya diharapkan dilakukan dengan hasil penelitian secara lebih optimal dan mudah.

REFERENCES

- Abidin, Y., Mulyati, T., & Yunansah, H. (2017). Pembelajaran Literasi: Strategi Meningkatkan Kemampuan Literasi Matematika. Bumi Aksara, 1–320.
- Ardana, I komang, dkk. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara, 1, 391.
- Dwi Setiawan, N., Imam Muttaqijn, M., & Hadiwijaya, D. (2020). PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI INTERVENING. Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin Universitas Muhammadiyah Tangerang, 2.
- Edy, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenada Media Group.
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero). Fakultas Komunikasi Dan Bisnis, Universitas Telkom, IV(1), 125–135.
- Hermawan, R., & Rahadi, D. R. (2021). Analisa Lingkungan Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi: Studi Literatur. Tirtayasa Ekonomika, 16(1). <https://doi.org/10.35448/jte.v16i1.10090>
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. Binus Business Review, 6(1), 117. <https://doi.org/10.21512/bbr.v6i1.995>
- Iswadi Nicholas, W. D. (Universitas K. S. W. S. (2021). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Terhadap Motivasi Kerja Pada Wanita Pekerja. Humanlight Journal Of Psychology, 2(2).
- Kurniawati, E. (2018). Pengaruh Faktor Internal Perusahaan Terhadap Income Smoothing. Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi, 7(2).
- Oktiani, N., Sabariah, E., Saridawati, S., & Caroline, P. (2019). Implementasi Penerapan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Terhadap Peningkatan Produktifitas Kerja. Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen, 3(2). <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i2.6472>
- Perangin-Angin, E. A. B., & Hutabarat, F. (2022). Analisis Audit Delay Ditinjau dari Faktor Eksternal dan Internal Perusahaan. JEBA (Journal of Economics and Business Aseanomics), 7(1). <https://doi.org/10.33476/jeba.v7i1.2359>
- Riyanto, A., & Puji Setiawati, D. (2022). PENGARUH FAKTOR INTERNAL PERUSAHAAN TERHADAP MANAJEMEN LABA. Jurnal Ekonomika : Manajemen,

- Akuntansi, Dan Perbankan Syari'ah, 11(2). <https://doi.org/10.24903/je.v11i2.1582>
- Rostandi, R. M., & Senen, S. H. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan reward system terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 12(2).
- Saputra, T., Bora, M. A., & Larisang. (2020). PENGUKURAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN DENGAN MENGGUNAKAN METODE JOB SATISFACTION SCALE (JSC). *Jurnal Teknik Ibnu Sina (JT-IBSI)*, 5(01).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. 416.
- Sugiyono. (2017). *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (1st ed.)*. Penerbit Alfabeta.
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3). <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>