Maker: Jurnal Manajemen
Program Studi Manajemen STIE SULTAN AGUNG
Volume 8 – Nomor 1, Juni 2022, (Hlm 1-8)

Available online at: http://www.maker.ac.id/index.php/maker

ASPEK YANG MEMENGARUHI TURNOVER INTENTION DI PT NUSAPALA GROUP

Purwatiningsih [1)] *, Iwan [2)]

[1] Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika. Jalan Kramat Raya No. 98, DKI Jakarta, Jakarta Pusat, 10450, Indonesia.
[2] Program Studi Sistem Informasi,Universitas Nusa Mandiri. Jalan Kramat Raya No. 18, DKI Jakarta, Jakarta Pusat, 10450, Indonesia.
*E-mail: purwatiningsih.pwt@bsi.ac.id

Abstrak

Mempelajari dan mengkaji aspek-aspek yang memengaruhi turnover karyawan pada PT. Nusapala Group merupakan tujuan dari penelitian ini. Untuk studi ini dipilih sebanyak 28 karyawan PT. Nusapala Group. Pendekatan kuantitatif yang diaplikasikan dalam riset ini didasarkan pada berbagai model regresi linier yang dibangun dari kuesioner yang diisi oleh responden yang telah ditentukan. Uji hipotesis tradisional seperti multikolinearitas, normalitas, dan heteroskedastisitas, serta uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji t) pengujian dan pengelolaan hipotesis dengan SPSS 26.0, termasuk dalam penelitian ini. Analisis regresi menunjukkan pentingnya stres di tempat kerja sebagai variabel bebas, serta kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai faktor independen, dan *turnover intention* sebagai variabel dependen. Menurut analisis regresi, itu memiliki pengaruh yang cukup besar pada niat beralih, dan pengujian bersamaan (simultan) menampilkan hubungan yang signifikan antara variabel bebas dan terikat. Hasil analisis regresi stress kerja, kepuasan kerja dan komitment organisasi menujukan hasil signifikan terhadap *turnover intention* dan pengujian secara bersama-sama menunjukan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Kata kunci: stres kerja; kepuasan kerja; komitmen organisasi; turnover intention

Abstract

Studying and reviewing the aspects that affect employee turnover at PT. Nusapala Group is the purpose of this research. For this study, 28 employees of PT. Nusapala Group were selected. The quantitative approach applied in this research is based on various linear regression models built from questionnaires filled out by predetermined respondents. Traditional hypothesis testing such as multicollinearity, normality, and heteroscedasticity, as well as simultaneous test (F test) and partial test (t test) hypothesis testing and management with SPSS 26.0, were included in this study. Regression analysis shows the importance of stress at work as an independent variable, as well as job satisfaction and organizational commitment as independent factors, and staff turnover intentions as dependent variables. According to the regression analysis, it has a considerable influence on switching intention, and concurrent testing (simultaneous) displays a significant relationship between the independent and dependent variables. The results of the regression analysis of job stress, job satisfaction and organizational commitment show a significant influence on turnover intention and the joint test shows that there is a significant effect between the independent variable and the dependent variable.

Keywords: *job stress; job satisfaction; commitment; turnover intention*

Article History: Received 05 Mar 2022 *Accepted* 09 Mei 2022 *Published* 30 Jun 2022

Copyright © 2022, Maker: Jurnal Manajemen, ISSN: 2502-4434 (Print), ISSN: 2686-259x (Online)

PENDAHULUAN

Kesuksesan dari sebuah perusahaan tidak hanya ditetapkan oleh sarana yang dimiliki saja tetapi SDM (Sumber Daya Manusia) ialah satu dari sekian aset perusahaan yang memengaruhi dan sebagai penggerak dari suatu perusahaan. SDM memiliki dampak tidak langsung terhadap efisiensi dan efektivitas perusahaan. Inilah yang mengingatkan bisnis akan pentingnya investasi karyawan sebagai sumber daya manusia. Padahal saat ini, memperoleh kemampuan berkinerja tinggi menjadi semakin sulit, terutama dalam hal mempertahankan karyawan yang sudah ada atau mereka yang sudah lama bekerja. Oleh karena itu, organisasi harus menempatkan prioritas tinggi pada perekrutan, motivasi, pelatihan, dan peningkatan personel yang diinginkan, serta mempertahankan orang yang kompeten dan berkualitas.

Intensi *turnover* karyawan mengacu pada keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara permanen, baik secara bebas maupun tidak sukarela. Keputusan seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi secara bebas dikenal sebagai *turnover* sukarela atau berhenti (Robbins dan Judge) (dalam kharismawati dan dewi, 2016). Perputaran paksa atau pemecatan, di sisi lain, mengacu pada keputusan majikan untuk mengakhiri hubungan kerja karyawan. Karyawan yang ingin meninggalkan perusahaan tidak lagi fokus pada tanggung jawab mereka, tidak berinvestasi dalam organisasi, dan hanya menunggu kesempatan yang tepat untuk keluar. Bagi banyak perusahaan, *turnover intention* pekerjaan jauh lebih berisiko daripada hanya *turnover* karena karyawan dengan tujuan untuk berganti pekerjaan tidak lagi fokus pada tugasnya, baik hati dan jiwanya bukan untuk perusahaan, tetapi hanya menunggu kesempatan yang tepat untuk pergi.

Beberapa tahun terakhir sampai disaat ini, seluruh dunia mengalami Pandemi Covid-19. Perihal ini sungguh berdampak untuk kehidupan manusia, tanpa memandang status, umur, jenis kelamin, serta yang lain. Di Indonesia sendiri, virus ini sudah muncul semenjak tahun 2019 dan tanpa adanya belas kasih dengan mengubah hampir seluruh aturan kehidupan manusia di dunia. Akibat dari adanya pandemi ini juga menimbulkan perekonomian kita menjadi lemah.

Berdasarkan berita yang dilansir (www.beritasatu.com), tingkat *turnover* karyawan telah mencapai 18,46 persen, menjadi dilema bagi banyak perusahaan saat ini. Salah satu penyebab *turnover* ialah AQ (*adversity quotient*), yaitu kepiawaian individu dalam mengendalikan masalah, menelaah mengapa dan kapan masalah terjadi, mengenali dan memahami akibat dari masalah yang dihadapi, dan bagaimana kemampuan pribadi dalam memperbaiki masalah tersebut. Kesediaan karyawan untuk meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan yang lebih baik disebut sebagai *turnover intention*. Hal ini bisa tercermin dari sikap seperti mencari pekerjaan baru, meningkatkan ketidakhadiran, kemalasan bertugas, protes kepada pimpinan, dan perilaku yang berbeda dari keumuman." tutur Wibawa Prasetya.

Begitupula yang terjadi pada perusahaan PT Nusapala Group, perusahaan ini merupakan *holding company* dari beberapa perusahaan yang bergerak dibidang jasa security, parkir dan *outsourcing.* menurut Bapak Nur Adkha Samsuri selaku Assisten Manager HRD memberikan keterangan bahwa selama dua tahun belakangan ini tingkat *turnover intention* di PT Nusapala Group cukup

Copyright © 2022, Maker: Jurnal Manajemen, ISSN: 2502-4434 (Print), ISSN: 2686-259x (Online)

tinggi dengan alasan *resign* karena stres kerja dikarenakan beban kerja yang cukup tinggi.

Karyawan akan stres jika memiliki beban kerja yang besar, peraturan organisasi yang merugikan karyawan, struktur organisasi yang buruk, konflik, dan peran individu yang tidak jelas. Jika organisasi mengabaikan tekanan mental karyawan, maka akan berdampak negatif bagi perusahaan secara keseluruhan (Supriadi et al., 2021)

Hasil evaluasi data *turnover* karyawan PT Nusapala Group pada tahun 2019 sebesar 5%, tahun 2020 meningkat menjadi 6% dan tahun 2021 meningkat tajam menjadi sebesar 8%, angka tersebut memberikan dampak negatif terhadap perusahaan PT Nusapala Group, karena biaya yang dikeluarkan untuk proses rekrutmen dan pelatihan atau training yang diberikan.

Banyak aspek yang memengaruhi *turnover intention* dari perusahaan pada pegawai, antara lain merupakan komitmen organisasi, kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan stres kerja juga keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja ialah pengenalan seorang dengan cara intelektual kepada profesinya, ikut serta aktif serta profesi dipandang sebagai elemen yang berarti bagi kehidupan pribadi (Hakim, 2016).

Bersumber pada latar belakang diatas maka dibentuklah judul aspek yang memengaruhi *turnoverintention* di PT Nusapala Group. Adapun harapan penelitian ini bisa memberikan penjabaran mengenai aspek-aspek yang berdampak pada niat meninggalkan perusahaan *(turnover intention).*

LANDASAN TEORI

Turnover intention merupakan kecondongan ataupun hasrat pegawai untuk *resign* dari pekerjaanya dengan cara sukarela atas kehendaknya sendiri (Supriadi et al., 2021). *Turnover intention* pula ialah kemauan pegawai untuk berhenti dari tempat ia bekerja, *turnoverintention* ini ialah indikasi mula akan terjadinya *turnover* (Purnama & Natsir, 2022). Akibat dari penarikan sikap karyawan (dengan refleksi bahwa mereka masih bekerja tetapi tidak merasa terhubung dengan pekerjaannya), keinginan untuk masuk dan keluar menjadi cikal bakal atau ukuran dari proses *turnover* karyawan, yang menjelaskan bahwa *turnover intention* ialah upaya untuk menarik individu ke pekerjaannya agar bisa mencari pekerjaan alternatif lain (Haque, et al., 2019).

Atas dasar pemikiran tersebut, *turnover intention* bisa didefinisikan seperti kemauan pekerja untuk keluar dari sebuah perusahaan guna memperoleh posisi yang lebih baik. Sehingga penting bagi perusahaan untuk memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kepuasan dalam bekerja agar tidak terjadi *turnover*.

Stres kerja atau tekanan pikiran merupakan situasi yang timbul dari interaksi perorangan dengan pekerjaan dan dikarakteristikkan oleh transformasi seseorang yang mengharuskan mereka untuk menyimpang dari tugas normal mereka (Massie et al., 2018).

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif pada pekerjaan, bagi manajemen perusahaan bila hal itu bisa terselenggara, maka harus memperhatikan beberapa indikator seperti peluang untuk berkerja dan memberikan promosi (Gunawan et al., 2019).

Komitmen organisasi bisa dimaknai sebagai kehendak kuat untuk tetap tinggal di perusahaan, kesiapan untuk bekerja keras sesuai dengan tujuan perusahaan, dan keyakinan yang kuat serta penerimaan prinsip dan tujuan organisasi perusahaan (Nurandini et al., 2014).

Copyright © 2022, Maker: Jurnal Manajemen, ISSN: 2502-4434 (Print), ISSN: 2686-259x (Online)

METODE

Riset ini dilakukan di PT Nusapala Group yang dilaksanakan pada bulan Januari 2021 sampai dengan Agustus 2021, tata cara riset ini menggunakan *independent variable* serta *dependent variabel*. Penelitian ini memiliki struktur kuantitatif, yang meliputi penelitian tentang pengumpulan data menggunakan metode penelitian pada populasi atau sampel tertentu, dan teknik telaah data kuantitatif atau statistik untuk mengetes hipotesis (Sugiyono, 2013).

Pada riset ini, populasi ialah elemen lengkap yang terdiri dari orang, benda, transaksi, atau peristiwa yang menarik untuk diteliti dan dengan demikian menjadi subjek penyelidikan. Partisipan penelitian ialah sekelompok karyawan dari PT. Nusapala Group yang dipilih secara acak mulai dari staff sampai dengan bagian manajemen sebanyak 28 orang dari 50 orang karyawan yang bersedia mengisi kuesioner. Data primer dan sekunder digunakan dalam jenis penelitian ini. Sampel mewakili representasi ukuran dan keragaman populasi. Jika populasinya besar dan peneliti tidak bisa menyelidiki setiap anggota komunitas, peneliti bisa mengandalkan ilustrasi yang dikumpulkan dari populasi tersebut. Dalam penelitian ini digunakan kuesioner untuk mengambil data (Sugiyono,2013).

Kuesioner ialah pendekatan pengumpulan data dimana responden diminta untuk melengkapi instrumen dengan menjawab serangkaian pertanyaan atau komentar tertulis. Dalam riset ini merupakan berbentuk daftar pertanyaan yang memuat daftar pernyataan. Kuesioner akan dilakukan dengan cara tertutup dengan menggunakan skoring yang jawaban responden telah dibatasi dengan menyediakan pilihan jawaban.

Dalam riset ini, penggunaan skala Likert ialah untuk menilai perilaku dan opini terhadap individu maupun kumpulan fenomena sosial. Skor *benchmark* terdiri dari lima angka mulai dari satu sampai lima. Skor 1: STS menunjukkan ketidaksetujuan yang kuat, skor 2: TS menunjukkan ketidaksetujuan, skor 3: CS menunjukkan persetujuan yang kuat, skor 4: S menunjukkan persetujuan, dan skor 5: SS menunjukkan persetujuan penuh.

Penelitian menerapkan uji regresi linier berganda sebagai alat analisis. Artinya, pengujian pada 1 variabel terikat dan 2 atau lebih variabel bebas. Uji F serta uji t digunakan untuk menguji hipotesis. SPSS 26.0 digunakan untuk menganalisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara kuantitatif analisa diperoleh dengan jumlah responden yang tertera pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Data Usia Responden

Profil	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Usia	18 – 30 th	17	61%
	31 – 40 th	8	28%
	41 – 50 th	3	11%
Total		28	100%

Sumber: data diolah (2021)

Tabel 2. Data Lama Bekerja

Lama Bekerja	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Usia	0 - 1 th	18	64%
	1 - 2 th	6	22%
	3 - 4 th	4	14%
Total		28	100%

Sumber: data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 1, diketahui pegawai dengan umur 18 – 30 tahun ialah responden terbanyak, pegawai dengan umur 31 – 40 tahun ialah responden kedua terbanyak serta selebihnya merupakan pegawai yang paling senior yang berusia 41 keatas. Dari tabel itu membuktikan jika pegawai yang dimiliki perusahaan mayoritas ialah umur produktif. Dan dilihat dari tabel ke 2 bahwa data lama bekerja di dominasi oleh karyawan baru yang memasuki lama bekerja 0 – 1 tahun bekerja dengan jumlah 18 orang, lalu 1 – 2 tahun sebanyak 6 orang dan 3 – 4 tahun sebanyak 4 orang.

Copyright © 2022, Maker: Jurnal Manajemen, ISSN: 2502-4434 (Print), ISSN: 2686-259x (Online)

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Multikoliniearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikoliniearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	-3.264	7.215		-.452	.655		
	Stres Kerja	.467	.202	.349	2.317	.029	.981	1.020
	Kepuasan Kerja	.291	.133	.329	2.182	.039	.983	1.018
	Komitmen Organisasi	.499	.156	.477	3.195	.004	.998	1.002

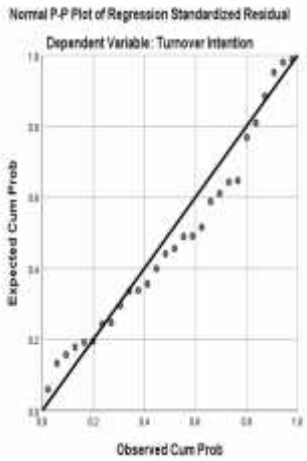
a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: data diolah (2021)

Dalam persamaan regresi, uji multikolinearitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah terbisa keterkaitan antara variabel terikat dan variabel bebas. Uji multikolinearitas ditentukan oleh *variance inflation factorvalue* (VIF). Ketika nilai VIF melebihi sepuluh, maka Multikolinearitas terjadi. Jika angka VIF di bawah angka 10, tidak ada multikolinearitas. Nilai toleransi melebihi 0,1, dan VIF di bawah angka 10, menunjukkan tidak ada masalah multikolinearitas dalam model regresi, sesuai dengan tabel data yang dikumpulkan dari tabel hasil.

Uji Normalitas

Dalam regresi, penggunaan uji normalitas ialah untuk menentukan variabel terikat dan bebas, atau keduanya, tersebar secara teratur. Kolmogorov-Smirnov Satu-Sampel dan Plot Regresi PP Untuk melihat data, analisis grafik residual standar bisa digunakan.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber: data diolah (2021)

Gambar data output di atas tersebar di sekitar garis diagonal, menunjukkan bahwa itu terdistribusi secara merata. Selanjutnya model tersebut memenuhi uji asumsi normalitas.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		28
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.45365337
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.130
	Negative	-.083
Test Statistic		.130
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

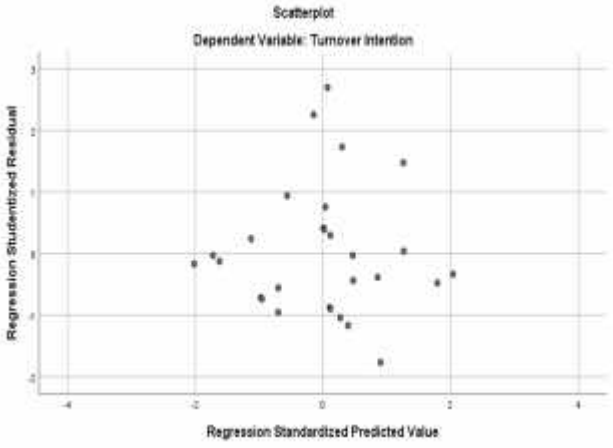
a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

*Sumber: **d**ata diolah (2021)*

Variabel-variabel ini lebih dari 0,05 (sig>0,05), sesuai dengan hasil pengolahan pada tabel 3. Agar data terdistribusi secara teratur, uji normalitas variabel-variabel ini bisa disimpulkan.

Copyright © 2022, Maker: Jurnal Manajemen, ISSN: 2502-4434 (Print), ISSN: 2686-259x (Online)

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

*Sumber: **d**ata diolah (2021)*

Titik-titik grafik scatterplot tersebar secara *random* serta terdistribusi di atas dan di bawah titik nol sumbu Y. Karena model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas, model ini bisa digunakan untuk memprediksi *turnover intention* dengan menggunakan variabel stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen kerja.

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas (Glejser)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.715	4.296		-.166	.869
	Stres Kerja	-.073	.120	-.119	-.612	.547
	Kepuasan Kerja	.133	.079	.324	1.674	.107
	Komitmen Organisasi	.034	.093	.071	.368	.716

a. Dependent Variable: ABS_RES

*Sumber: **d**ata diolah (2021)*

Tabel 5 mengindikasikan hasil uji heteroskedastisitas (Glejser) mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05, dengan stres kerja memiliki nilai signifikansi 0,547 > 0,05, kepuasan kerja 0,107 > 0,05, kemudian komitmen organisasi 0,716 > 0,05. Variabel bebas mempunyai nilai signifikansi melebihi angka 0,05, dan tidak ada bukti heteroskedastisitas sebagai akibatnya.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-3.264	7.215		-.452	.655
	Stres Kerja	.467	.202	.349	2.317	.029
	Kepuasan Kerja	.291	.133	.329	2.182	.039
	Komitmen Organisasi	.499	.156	.477	3.195	.004

a. Dependent Variable: Turnover Intention

*Sumber: **d**ata diolah (2021)*

Dari tabel diatas diperoleh regresi sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = - 3.264+0.467X+0.291X+0.499X_3}$$

Berdasarkan persamaan di atas bisa disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai 0.467 untuk koefisien variabel X_1 mengindikasikan stres kerja berdampak positif untuk *turnoverintention*. Maka jika tingkat stress kerja bertambah maka akan semakin memengaruhi tingkat *turnover* di suatu perusahaan.
2. Nilai 0,291 untuk koefisien variabel X2 menunjukkan bahwa kepuasan kerja berdampak positif terhadap kemungkinan *turnover*.
3. Nilai 0.499 untuk koeisien X_3 menunjukkan bahwa komitment organisasi berdampak positif untuk *turnoverintention*.

Copyright © 2022, Maker: Jurnal Manajemen, ISSN: 2502-4434 (Print), ISSN: 2686-259x (Online)

Pengujian Hipotesis

Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141.449	3	47.150	6.961	.002[b]
	Residual	162.551	24	6.773		
	Total	304.000	27			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja

*Sumber: **d**ata diolah (2021)*

Uji statistik F pada tabel 7 menilai apakah seluruh variabel bebas model memengaruhi variabel dependen secara bersamaan. Nilai signifikansi yang diperoleh dari uji ANOVA (analisis varians) atau uji F sebesar 0,002 < 0,05 menunjukkan bahwa faktor stress kerja, kepuasan kerja dan komitment organisasi berdampak untuk variabel *turnoverintention* secara simultan (bersama-sama).

Uji t

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-3.264	7.215		-.452	.655
	Stres Kerja	.467	.202	.349	2.317	.029
	Kepuasan Kerja	.291	.133	.329	2.182	.039
	Komitmen Organisasi	.499	.156	.477	3.195	.004

a. Dependent Variable: Turnover Intention

*Sumber: **d**ata diolah (2021)*

Apabila nilai signifikansi di bawah angka 0,05, maka diasumsikan bahwa variabel independen berdampak signifikan pada variabel dependen. Tabel 8 menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki signifikansi 0,029 < 0,05 dalam tabel olahan, menyiratkan bahwa stres kerja mempunyai dampak yang signifikan pada variabel *turnover intention.*

Serta temuan variabel kepuasan kerja pada tabel di atas, yang memiliki signifikansi 0,039 < 0,05. Setelah data diolah, bisa disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh besar terhadap *turnover intention*.

Dan variabel komitmen organisasi memiliki signifikansi 0,004 < 0,05 pada tabel olahan yang berarti komitmen organisasi berpengaruh signifikan pada *turnover intention*.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Bersumber pada hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 26.0 dan data yang ada, faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*, seperti stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, memiliki dampak yang besar untuk variabel dependen dan independen.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka diharapkan peneliti selanjutnya untuk bisa menggunakan indikator lain untuk megetahui aspek apa yang memengaruhi *turnoverintention* selain dari penelitian ini. Dan bagi perusahaan diharapkan untuk dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan cara memberikan pelatihan, pembagian pekerjaan dengan adil, memberikan bonus kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi perusahaan terhadap karyawannya dan komitmen organisasi yang tidak mudah berubah-ubah.

DAFTAR PUSTAKA

Beritasatu

https://www.beritasatu.com/ekonomi/602723/keberlangsungan-perusahaan-ditopang-aq-karyawan :tahun akses 2020

Elisabeth, D. R., Yuliastanti, R., Suyono, J., Chauhan, R., & Thakar, I. (2021). Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment, and Turnover Intention in Shoes Industry. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, *25*(3), 1937–1945. https://www.annalsofrscb.ro/index.php/journal/article/view/1640

Copyright © 2022, Maker: Jurnal Manajemen, ISSN: 2502-4434 (Print), ISSN: 2686-259x (Online)

Haque, A., Fernando, M., & Caputi, P. (2019).

The Relationship Between Responsible Leadership and Organisational Commitment and the Mediating Effect of EmployeeTurnover intentions: An Empirical Study with Australian Employees. Journal of BusinessEthics, 156(3),759–774.https://doi.org/10.1007/s10551-017-3575-6

Gunawan, E., Sukmawati, A., & Vitayala, A. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Turnover Intention (Studi Kasus Pada Divisi News Gathering Mnc Media). *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, *11*(3), 263. https://doi.org/10.20473/jmtt.v11i3.11338

Hakim, F. (2016). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention dan Kinerja Karyawan Outsourcing. *Jurnal Dinamika UMT*, *1*(2), 66. https://doi.org/10.31000/dinamika.v1i2.579

Kharismawati & dewi. (2016). Pengaruh Komitmen organisasional, dukungan sosial, dan iklim etika Terhadap *Turnover Intention*. *E-Jurnal Manajemen Unud, 5(2), 1368-1398.*

Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *6*(2), 41–49.

Muplihah, P., & Kusmayadi, O. (2021). *YUME : Journal of Management Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention*. *4*(1), 433–447. https://doi.org/10.37531/yume.vxix.335

Nurandini, A., Lataruva, E., Prof, J., & Sh, S. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, *11*(1), 78–91. https://doi.org/10.14710/jsmo.v11i1.13164

Purnama, K. H. P., & Natsir, S. (2022). *Analisis Turnover Intention Pada Karyawan Radja Penyet Mas Fais Palu*. *8*(1), 1–10.

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Manajemen.

Bandung : Alfabeta

Supriadi, K., Trang, I., & Rogi, M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Turnover Intention Di Pt. Sinar Galesong Prima Cabang Boulevard Manado. *Jurnal EMBA*, *9*(3), 1215–1224.

Copyright © 2022, Maker: Jurnal Manajemen, ISSN: 2502-4434 (Print), ISSN: 2686-259x (Online)

SURAT TUGAS

179/B.01/LPPM-UNM/III/2022

Tentang

PENELITIAN YANG DIPUBLIKASIKAN DALAM JURNAL ILMIAH
Periode Maret - Agustus 2022

Menulis pada Maker: Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 1, Juni 2022
p-ISSN: 2502-4434, e-ISSN: 2686-259x

Judul :

Aspek Yang Memengaruhi Turnover Intention Di PT Nusapala Group

Menimbang :
1. Bahwa perlu diadakan pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi dalam bentuk Penelitian.
2. untuk Keperluan pada butir 1 (satu) diatas, maka perlu dibentuk tugas yang berkaitan dengan penelitian yang dipublikasikan dalam Jurnal Ilmiah.

MEMUTUSKAN

Pertama : Menugaskan kepada saudara/i

Iwan SE, MM

Sebagai Penulis yang mempublikasikan Penelitianya pada Jurnal Ilmiah.

Kedua : Mempunyai tugas sbb:
Melaksanakan Tugas yang diberikan dengan penuh rasa tanggung jawab.

Ketiga : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan akan diubah dan diperbaiki sebagaimana mestinya

Jakarta,1 Maret 2022
Ketua LPPM
Universitas Nusa Mandiri

Andi Saryoko, M.Kom

Tembusan
- Rektor Universitas Nusa Mandiri
- Arsip
- Ybs