

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KETERIKATAN KARYAWAN  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI CV YZ**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**Ristian Cahyo Andianto**

**202010230311195**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG  
2024**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KETERIKATAN  
KARYAWAN TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN  
CV YZ**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Universitas Muhammadiyah Malang sebagai Salah  
satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Psikologi



**RISTIAN CAHYO ANDIANTO**

**NIM : 202010230311195**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

**2024**

# SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**RISTIAN CAHYO ANDIANTO**

**Nim : 202010230311195**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal, 03 Mei 2024

dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan

memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi  
Universitas Muhammadiyah Malang

## SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I,



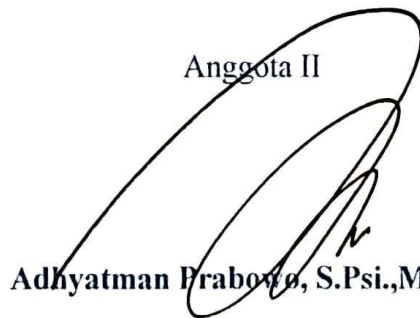
**Mohammad Shohib, S.Psi.,M.Si**

Anggota I



**Dr. Siti Maimunah, S.Psi., M.M., MA.**

Anggota II



**Adhyatman Prabowo, S.Psi.,M.Psi.**

Mengesahkan

Dekan,



**Dr. RR. Siti Suminarti Fasikhah, M.Si**

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ristian Cahyo Andianto  
NIM : 202010230311195  
Fakultas / Jurusan : Psikologi / Psikologi  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi/karya ilmiah yang berjudul :

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterikatan Karyawan terhadap *Turnover Intention* Karyawan di CV YZ


1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan karya ilmiah/skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan Hak bebas Royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar- benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Malang, 28 Maret 2024

Mengetahui  
Ketua Program Studi

Yang menyatakan

  
Putri Saraswati, S.Psi., M.Psi



Ristian Cahyo Andianto

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Puji Syukur Penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat Dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterikatan Karyawan terhadap *Turnover Intention* Karyawan di CV YZ” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang.

Dalam Proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan dan petunjuk serta bantuan yang bermanfaat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak M. Salis Yuniardi, S.Psi., M.Psi., PhD., selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Bapak Mohammad Shohib, S.Psi., M.Si., selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan arahan yang sangat berguna, hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Ibu Sofa Amalia, S.Psi., M.Si., selaku ketua program studi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang yang telah mendukung dan memberi pengarahan sejak awal perkuliahan hingga selesainya skripsi ini.
4. Ibu tercinta Etik Indayati, S.Pdi., Ayah tercinta Okto Prastiono, dan Kakak-kakaku Ari Prasetyo Widiyanto, S.Psi., dan Silvia Risa Istanti, S.Psi. yang selalu menyelipkan nama penulis dalam setiap do'a-do'anya serta curahan kasih sayang yang tiada tara serta membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan naskah skripsi ini. Hal ini merupakan kekuatan terbesar bagi penulis untuk terus memiliki motivasi dalam perkuliahan dan proses skripsi ini.
5. Bapak & Ibu HRD CV YZ yang bertempat di Pergudangan Indoserena, Jl. Tambak Sawah No.9 Blok C1, Jabon, Tambaksawah, Kec. Waru, Kab. Sidoarjo, Jawa Timur yang telah memberikan izin penelitian dan bersedia menjadi subjek penelitian.
6. Teman-teman Fakultas Psikologi khususnya angkatan 2020 kelas D dan teman-teman kelas COE HRD yang selalu memberikan semangat dan juga membantu proses penulisan skripsi penulis.
7. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah banyak memberikan bantuan pada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari tiada satupun karya manusia yang sempurna, sehingga kritik dan saran demi perbaikan karya ini sangat penulis harapkan. Meski demikian, penulis berharap semoga ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya dan pembaca pada umumnya.

Malang, 28 Maret 2024

Penulis

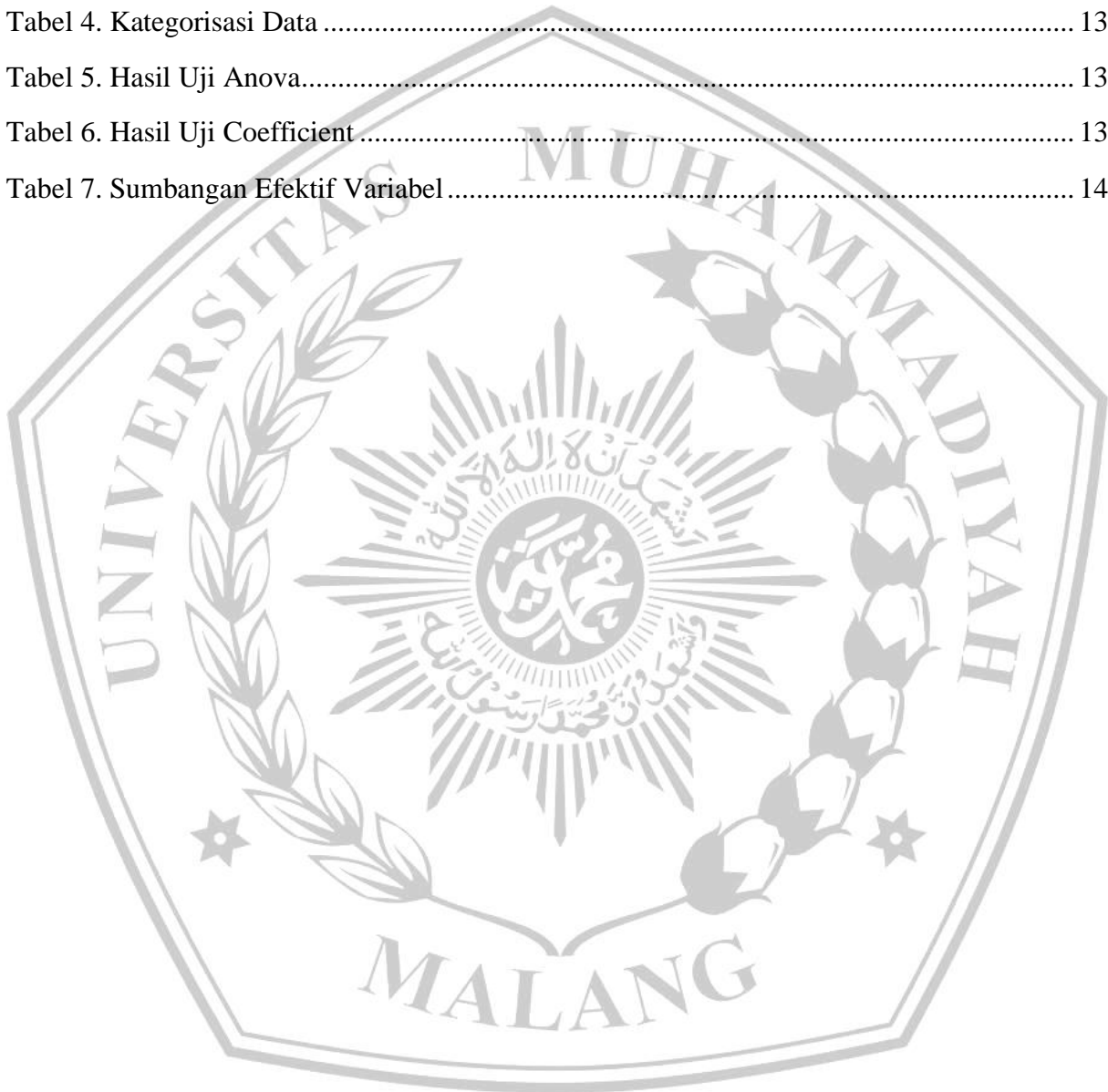
Ristian Cahyo Andianto

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
ABSTRAK.....	1
PENDAHULUAN.....	2
<i>Turnover Intention</i> .....	10
Kepuasan Kerja.....	11
Keterikatan Karyawan.....	12
Pengaruh kepuasan kerja dan keterikatan karyawan terhadap turnover intention.....	13
Kerangka Berpikir.....	14
Hipotesis Penelitian.....	15
METODE PENELITIAN.....	15
Rancangan Penelitian.....	15
Subjek Penelitian.....	15
Variabel dan Instrumen Penelitian.....	15
Prosedur dan Analisis Data.....	16
HASIL PENELITIAN.....	17
SIMPULAN DAN IMPLIKASI.....	22
DAFTAR PUSTAKA.....	18

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Turnover CV YZ tahun 2022-2023.....	2
Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	11
Tabel 3. Data Demografis Subjek Penelitian.....	12
Tabel 4. Kategorisasi Data.....	13
Tabel 5. Hasil Uji Anova.....	13
Tabel 6. Hasil Uji Coefficient.....	13
Tabel 7. Sumbangan Efektif Variabel.....	14



**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1. Kerangka Berpikir ..... 9





## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Sebelum <i>Try out</i> .....	22
Lampiran 2. Skala Sesudah <i>Try out</i> .....	28
Lampiran 3. Rincian Data <i>Try out</i> .....	34
Lampiran 4. Analisis Data Validitas, Normalitas, Linieritas, Heteroskedastisitas, Dan Multikorenlitas.....	37
Lampiran 5. Hasil Uji Verifikasi Data dan Plagiasi.....	41
Lampiran 6. Surat Pernyataan Penelitian dan Bukti Foto .....	44



# **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterikatan Karyawan terhadap Turnover Intention Karyawan di CV YZ**

**Ristian Cahyo Andianto**

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang  
ristiancahyo020@gmail.com

## **Abstrak**

*Turnover intention* merupakan salah satu bentuk perilaku karyawan di perusahaan, dimana karyawan berkeinginan untuk keluar dari perusahaan disebabkan berbagai alasan dan akan mengganggu stabilitas perusahaan jika tidak segera diatasi. Tujuan penelitian ini yaitu melihat apakah kepuasan kerja dan keterikatan karyawan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Partisipan berjumlah 160 orang karyawan CV YZ. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan UWES-9 (*utrecht work engagement scale*), JSQ (*job satisfaction questionnaire*), & TIS-14 (*turnover intention scale*). Teknik analisis menggunakan regresi berganda dengan bantuan *software SPSS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan keterikatan karyawan terhadap *turnover intention*  $F(2,157) = 8.855, p < 0.05$ . Dilihat dari pengaruh antar variabelnya didapatkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan mampu memprediksi *turnover intention* dengan nilai ( $\beta = 0.367, p < 0.05$ ), sedangkan keterikatan karyawan secara signifikan mampu memprediksi *turnover intention* dengan nilai ( $\beta = -0.200, p < 0.05$ ). Implikasi penelitian ini adalah perusahaan diharapkan dapat menyelenggarakan program pelatihan, mentoring, *workshop*, *retreat*, menjalin komunikasi terbuka dengan karyawan, menawarkan fleksibilitas kerja, dan meningkatkan program retensi. Selain itu, membuat kebijakan berupa kesempatan pengembangan karir dan menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan sehat bagi semua karyawan.

*Kata Kunci:* Keterikatan Karyawan, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*.

## **Abstract**

*Turnover intention is a form of employee behaviour in the company, where employees wish to leave the company for various reasons and will disrupt the stability of the company if not immediately resolved. The purpose of this study is to see whether job satisfaction and employee engagement affect turnover intention. The participants were 160 employees of CV YZ. The sampling technique used is simple random sampling. The instruments in this study used UWES-9 (utrecht work engagement scale), JSQ (job satisfaction questionnaire), & TIS-14 (turnover intention scale). The analysis technique used multiple regression with the help of SPSS software. The results showed that there is a significant influence between job satisfaction and employee engagement on turnover intention  $F(2,157) = 8.855, p < 0.05$ . Judging from the influence between variables, it is found that job satisfaction is significantly able to predict turnover intention with a value of ( $\beta = 0.367, p < 0.05$ ), while employee engagement is significantly able to predict turnover intention with a value of ( $\beta = -0.200, p < 0.05$ ). The implication of this research is that companies are expected to organise training programmes, mentoring, workshops, retreats, establish open communication with employees, offer work flexibility, and improve retention programmes. In addition, make policies in the form of career development opportunities and create a safe, comfortable, and healthy work environment for all employees.*

*Keywords:* Employee Engagement, Job Satisfaction, Turnover Intention



**LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**  
 Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

**SURAT KETERANGAN**

No: E.6.a/312/Lab-Psi/UMM/III/2024

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Ristian Cahyo Andianto  
 NIM : 202010230311195  
 Dosen Pembimbing : 1) M. Shohib, M.Si  
 2)

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Cek Plagiasi

Hasil: Lulus/Perbaikan

Dengan keterangan sebagai berikut:

No	Judul Skripsi	Batas Maksimal	Hasil
1	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterikatan Karyawan terhadap Turnover Intention	25%	7%

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*



Malang, 28 Maret 2024

Petugas Cek

*[Signature]*  
 Navy Tri Indah Sari, M.Si

## DAFTAR PUSTAKA

- Affini, D. N., & Surip, N. (2018). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap employee engagement yang berdampak pada turnover intentions. *Jurnal Manajemen Ilmiah Bisnis*, 4(1), 17-131. <https://dx.doi.org/10.22441/jimb.v4i1.4403>.
- Agustini, R., & Zulkaida, A. (2022). Millennials generation employees: does neurotic personality type influence turnover intention?. *IJRP*, 106(1), 59-64. doi:10.47119/IJRP1001061820223706.
- Arthur, J. B., Inkson, K., & Emery, C. (2012). The relationship between organizational culture and employee turnover intention. *European Journal of Human Resource Management*, 20(5), 853-877.
- Ayu, N. D., Astari, A. A., & Mulyani, P. A. (2023). Pengaruh work overload dan stres kerja terhadap intensi turnover pada xyz hotel. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 25864-25870. <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i3.10756>.
- Badan Pusat Statistik. (2021). Analisis mobilitas tenaga kerja hasil survei angkatan kerja nasional 2020. <https://www.bps.go.id/publication/2021/11/17/bf53c37506d4a38a2a700f5a/analisis-mobilitas-tenaga-kerja-hasil-survei-angkatan-kerja-nasional-2020>.
- Batubara, G. S., & Abadi, F. (2022). Pengaruh beban kerja dan dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(11), 2483-2496. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i11.385>.
- Cellucci, A. J., & DeVries, D. L. (1978). *Measuring managerial satisfaction: A manual for the MJSQ*. [e-book]. NC: Center for Creative Leadership.
- Darmawan, D. (2014). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Fauziridwan, M., Adawiyah, W. R., & Ahmad, A. A. (2018). Pengaruh employee engagement dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) serta dampaknya terhadap turnover intention. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 20(1), 1–23. <http://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/jeba/article/view/1101>.
- Fitriantini, R., Agusdin, & Nurmayanti, S. (2020). Pengaruh beban kerja, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention tenaga kesehatan berstatus kontrak di rsud kota mataram. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23-38. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>.
- Guzeller, O.C., & Celiker, N. (2019). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via Meta-analysis. *Emerald*
- Indriati, I. H. (2021). Pengaruh stress kerja, beban kerja. Komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Forum Ekonomi*. 23 (3), 491-501. <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i3.8858>.
- Jacobs, E., & Roodt, G. (2008). Organisational culture of hospitals to predict turnover intentions of professional nurses. *Health SA Gesondheid (Online)*, 13(1), 63-78. <http://dx.doi.org/10.4102/hsag.v13i1.258>.

- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Wuebker, B., & Gerstner, C. M. (2013). Age and turnover intention: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 286-307.
- Juliantara, I.K., Sihombing, I.H., & Sulistyawati, N.L.K.S. (2020). The effect of employee engagement on turnover intention: the case of golden tulip jineng resort bali hotel. *Proceedings of the International Conference on Business and Management Research (ICBMR 2020)*. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.201222.043>.
- Junaidi, A., Sasono, E., Wanuri, W., & Emiyati, D.W. (2020). The effect of overtime, job stress, and workload on turnover intention. *Management Science Letters*, 10(16), 3873-3878. <http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.024>.
- Kasemsap, K. (2017). *Mastering employee turnover intention in the modern workforce*. [e-book]. IGI Global.
- Koh, H. C., & Boo, E. F. H. (2001). The link between organizational ethics and job satisfaction: A study of managers in Singapore. *Journal of Business Ethics*, 29, 309-324. <https://doi.org/10.1023/A:1010741519818>.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2010). *Organizational behavior*. [e-book]. McGraw-Hill.
- Kristanti, S. E., Purnamasari, M., & Widjaja, D. C. (2015). Pengaruh employee engagement terhadap kepuasan kerja dan turnover intention di Swiss-Belinn Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 3(1), 141-152.
- Kristiana, I.F., Fajrianti, Purwono, U. (2018). Analisis RASCH dalam utrecht work engagement scale-9 (UWES-9) versi bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 17 (2), 204-217. <https://doi.org/10.14710/jp.17.2.204-217>.
- Kusumawati, E., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2021). Keterikatan kerja dan tingkat turnover intention pada karyawan generasi milenial dan generasi z. *Sukma : Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(2), 100-111.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi* (ed. Sepuluh). [e-book]. Yogyakarta Andi.
- Luz, C.M.D.R., Paula, S.L., & Oliveira, L.M.B. (2016). Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover. *Revista de Gestão*, 25(10), 84-101. DOI 10.1108/REG-12-2017-008.
- Mathis, L.R., Jackson, H.J., & Valentine, R.S. (2014). *Human resource management, fourteenth edition*. [e-book]. Cengage Learning.
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D.C. (2022). Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan rsu“abc” jakarta selatan (*the effect of workload and job satisfaction on employee turnover intention at abc general hospital south jakarta*). *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen (Jakman)*, 3(2), 159-176. <https://doi.org/10.35912/jakman.v3i2.611>.
- McCarthy, I.O., Moonesinghe, R., & Dean, H.D. (2020). Association of employee engagement factors and turnover intention among the 2015 u.s. Federal government workforce. *SAGE Open*, 10(2). <https://doi.org/10.1177/2158244020931847>.
- Mobley, W. H., Horner, S., & Hellingsworth, A. (1978). An evaluation precursors of hospital employee turnover. *Journal of applied psychology*, (4), 408-414. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>.

- Moningka, C., Wardani, L.M.I., Harmoko, A.R., Simarmata, N.I.P., Setiabudi, A., Mulia, D.D.A., Mailani, L., Wijayani, M.R., Rocky, Wicaksana, S.A., & Syahtiani, Y. (2021). *Psikologi industri dan organisasi*. [e-book]. Dd. Publishing.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. (1982). *Employee organization linkages: the psychology of commitment absenteeism and turnover*. [e-book]. New York: Academic Press
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>.
- Nasution, M.I. (2017). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention medical representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407-428. [https://dx.doi.org/10.22441/jurnal\\_mix](https://dx.doi.org/10.22441/jurnal_mix).
- Ningtyas, A.P.A., Purnomo, S.H., & Aswar. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *E-Jurnal Manajemen*, 9(4), 1634-1655. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i04.p20>.
- Pamungkas, G., Surtimanah, T., & Yunilestari, A.S. (2023). Hubungan jam lembur dengan *turnover intention* di rumah sakit Hermina Sukabumi tahun 2023. *Jurnal ilmu kesehatan Immanuel*, 17(2). <https://doi.org/10.36051/jiki.v17i2.232>.
- Puspitasari, A.D., & Kirana, K.C. (2022). Pengaruh person-organization fit dan motivasi kerja terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 24(2), <https://doi.org/464-475>. 10.29264/jfor.v24i2.10876.
- Rachman, L. & Dewanto, A. (2016). Pengaruh employee engagement terhadap kepuasan kerja dan turnover intention perawat (studi pada rumah sakit Wawa Husada Kepanjen Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*, 14(2). <http://dx.doi.org/10.18202/jam23026332.14.2.14>.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2013). *Organizational behaviour 15<sup>th</sup> edition*. [e-book]. Pearson Prentice Hall.
- Saptono, N.K., Supriyadi, E., & Tabroni (2020). Pengaruh work life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui employee engagement dengan kesehatan mental sebagai variabel moderator pada karyawan generasi milenial (studi kasus: direktorat keuangan pt angkasa pura i (persero)). *Jurnal Ekobisman*, 5(2).
- Salimah. (2021). Literatur review: turnover intention. *Youth & Islamic Economic Journal*, 1(1).
- Saks, A. M., & Grzywucki, J. W. (2007). A meta-analysis of the antecedents and correlates of employee engagement. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 319-348.
- Saraswati, K.D.H, & Lie, D. (2018). *Keterikatan kerja-faktor penyebab dan dampak pentingnya bagi dunia industri dan organisasi*. [e-book]. Andi Offset.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>.

- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. [e-book]. Sage.
- Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2019). *Riset manajemen sdm untuk skripsi, tesis, disertasi, dan dilengkapi dengan contoh artikel jurnal*. [e-book]. Inteligensi Media.
- Supriyanto, A.S., & Maharani, E.V. (2019). Spirituality at work and organizational commitment as moderating variables in relationship between islamic spirituality and ocb ip and influence toward employee performance. *Journal of Islamic Marketing*. 100 <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JIMA-08-2018-0140>.
- Suparman, D.R., Jajang, D., & Wahyudin, S.H.G. (2023). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan pt bekaert indonesia karawang. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 9(1). <https://doi.org/10.23887/bjm.v9i1.51314>.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan PT. Rembaka, *Agora*, 7(1).
- Veronica, A., Ernawati, Rasdiana, Abas, M., Yusriana, Hadawiah, Hidayah, N., Sabtohadji, J., Marlina, H., Mulyani, W., & Zulkarnaini. (2022). Metodologi penelitian kuantitatif. [e-book]. PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Wang, C., Xu, J., Zhang, T.C., & Li, Q.M. (2020). Effects of professional identity on turnover intention in china's hotel employees: the mediating role of employee engagement and job satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45, 10-22. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.07.002>.
- Wicaksono, R. S. (2020). Work engagement sebagai prediktor turnover intention pada karyawan generasi millennial di PT Tri-Wall Indonesia. *Acta Psychologia*, 2(1), 55–62. <http://dx.doi.org/10.21831/ap.v1i1.34119>.
- Wijaya, I. M. Y. (2014). *Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan hotel puri raja kuta badung*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Denpasar.
- Yousuf, M., & Saqib, M. (2021). Impact of job satisfaction on employee turnover intention at bank al-habib. *Journal of Entrepreneurship, Management, and Innovation*, 3(1), 1-26. <https://doi.org/10.52633/jemi.v3i1.49>.