Department of Digital Business
Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)
Homepage: https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS
Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 20327-20337
P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Analisis Faktor Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Indone Kargo Ekspress

Fahruzy Panglima Achmel[1], Ahmad Prayudi[2]
[12]Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area
fahruzypanglima309@gmail.com, ahmadprayudi@staff.uma.ac.id

Abstrak
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Pada Karyawan PT. Indone Kargo Ekspress. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan karyawan yaitu tingkat pergantian karyawan selama 1 tahun cukup banyak Tingginya jumlah karyawan yang keluar tersebut menunjukkan adanya fenomena yang perlu mendapat perhatian karena dapat memengaruhi efektivitas operasional dan kualitas pelayanan perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data diuji dengan teknik triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan Tingginya turnover intention pada PT Indone Kargo Ekspress yaitu kecendurungan untuk meninggalkan perusahaan atau mencari alternatif pekerjaan lain yang dianggap lebih baik diluar perusahaan PT Indone Kargo Ekspress bagi karyawan yang masi aktif bekerja. Hal tersebut juga didukung oleh data yang diberikan oleh perusahaan yaitu data 5 tahun terakhir tingkat turnover di perusahaan tersebut.Faktor yang mempengaruhi turnver intention pada karyawan PT Indone Kargo Ekspress diantara lain yaitu faktor organisasi (Gaya kepemimpinan dan sistem manajemen), Faktor lingkungan kerja dan Faktor kompensasi, Tindakan yang dilakukan untuk menekan tingkat turnover yaitu dengan cara Perencanaan yang matang dari proses awal dan proses aktif atau pengelolaan SDM seperti (Proses requirnment, training karyawan, proses pengawasan manajemen dan menilai masa probation karyawan selama 3 bulan),meningkatkan bounding/ikatan emosional dengan karyawan, Bonus atau reward bagi karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi,menanyakan detail alasan jika ada karyawan yang ingin keluar sebagai evaluasi bagi perusahaan dan pemberian kompensasi yang disesuaikan dengan keahlian dan keterampilan karyawan.

Kata Kunci: *Turnover Intention, Karyawan*

,

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan tidak hanya dituntut untuk memiliki teknologi dan modal yang memadai, tetapi juga harus mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif. Karyawan menjadi aset strategis karena berperan dalam menjalankan seluruh aktivitas operasional perusahaan serta memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu mempertahankan karyawan agar tetap memiliki komitmen dan loyalitas terhadap organisasi (Hasibuan, 2019).

Salah satu permasalahan sumber daya manusia yang banyak dihadapi organisasi saat ini adalah *turnover intention*. *Turnover intention* merupakan keinginan atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja secara sukarela dan mencari pekerjaan di tempat lain. Fenomena ini menjadi perhatian penting karena sering kali menjadi indikator awal terjadinya turnover aktual. Tingginya *turnover intention* dapat menimbulkan berbagai dampak negatif bagi organisasi, seperti meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, terganggunya proses kerja, menurunnya produktivitas, serta hilangnya tenaga kerja yang memiliki pengalaman dan kompetensi yang dibutuhkan perusahaan (Hom et al., 2022).

Dalam praktiknya, perusahaan sering menghadapi berbagai permasalahan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, salah satunya adalah tingginya turnover intention karyawan. *Turnover intention* merupakan keinginan atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja dan mencari pekerjaan di tempat lain. *Turnover intention* menjadi perhatian penting bagi perusahaan karena merupakan tahap awal yang dapat mengarah pada turnover aktual atau keluarnya karyawan dari perusahaan. *Tingginya turnover* intention dapat berdampak negatif terhadap organisasi, seperti meningkatnya biaya rekrutmen dan

pelatihan, terganggunya proses operasional, menurunnya produktivitas kerja, serta hilangnya sumber daya manusia yang berpengalaman dan kompeten (Hom et al., 2022).

Fenomena *turnover intention* banyak ditemukan pada berbagai sektor industri, termasuk industri logistik dan jasa pengiriman barang. Industri logistik merupakan sektor yang memiliki peran penting dalam mendukung aktivitas distribusi barang dan rantai pasok. Keberhasilan perusahaan logistik sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia karena aktivitas operasionalnya membutuhkan ketepatan waktu, koordinasi yang baik, serta kemampuan karyawan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Oleh sebab itu, keberlangsungan operasional perusahaan logistik sangat bergantung pada stabilitas tenaga kerja yang dimiliki (Anwar & Abdullah, 2021).

Manajemen merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi. Disamping itu manajemen merupakan suatu cara yang harus dilakukan agar organisasi berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Dalam organisasi apapun, baik bisnis maupun pemerintah sumber daya manusia (SDM) sangat penting karena dalam organisasi sumber daya manusia memegang peranan yang paling utama.

Menurut Hasibuan (2013) Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan disetiap organisasi. Menurut Simamora (Sutrisno, 2016) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi kelompok kerja.

Widodo (2015) menjelaskan "Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimasikan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi di mana SDM itu berada".

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya pada organisasi, unsur manusia (karyawan) perlu adanya motivasi dan pengarahan, sehingga mereka dapat menyumbangkan tenaga dan fikiran untuk kemajuan sebuah organisasi. Dengan menyadari bahwa kunci sukses suatu usaha adalah faktor sumber daya manusianya, maka kepuasan kerja karyawan sangat penting agar karyawan memiliki loyalitas dengan pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Hasibuan, 2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan memiliki tingkat yang berbeda beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Seorang dengan tingkat kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kinerja, sebaliknya seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negative terhadap kerja. Dari pengertian diatas kepuasan kerja pada dasarnya menyangkut perilaku karyawan terhadap lingkungannya. Salah satu bentuk perilaku karyawan terhadap lingkungannya adalah munculnya keinginan untuk keluar *(turnover intention)* yang dapat berujung kepada kepuasan karyawan.

Turnover Intention adalah kecendrungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari perusahaan atau organisasinya secara suka rela menurut pilihan sendiri, Zeffane (Putrianti, Hamid, & Mukzam, 2014), sedangkan Menurut Chen & Fracesco (Dharma, 2013) *Turnover Intention* adalah kecendrungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan. Jewell dan siegall (Wahyuni, Zaika, & Anwar, 2014) mengatakan bahwa *turnover* ialah makna terakhir bila tekanan yang dirasakan oleh karyawan sudah terlalu besar dan *turnover* mengacu pada anggota organisasi yang keluar. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Saat ini tingginya tingkat i*ntention turnover* karyawan telah menjadi yang serius bagi organisasi, khususnya swasta. Terjadi *turnover intention* tidak tergantung pada besar atau kecilnya suatu organisasi, namun hampir disetiap organisasi mengalami hal seperti ini.

Timbulnya keinginan untuk pindah kerja kerja *(Turnover Intention)* karyawan memang merupakan masalah yang sudah sering dihadapi oleh para pengusaha sejak revolusi industri. Kondisi lingkungan kerja yang buruk, upah yang terlalu rendah, jam kerja yang melampaui batas serta tiadanya jaminan sosial mejadi penyebab utama timbulnya *Turnover* atau keinginan pindah kerja pada waktu itu.

Saat ini, tantangan dalam mempertahankan karyawan menjadi isu yang semakin penting dalam industri logistik. Tingginya mobilitas tenaga kerja serta meningkatnya peluang kerja pada sektor yang sama menyebabkan perusahaan harus mampu memahami berbagai faktor yang mendorong karyawan untuk tetap bertahan maupun meninggalkan organisasi. Keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan dipengaruhi oleh berbagai pengalaman dan kondisi yang mereka rasakan selama bekerja. Oleh karena itu, pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* menjadi penting untuk membantu perusahaan menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Fenomena tersebut juga ditemukan pada PT Indone Kargo Ekspress yang merupakan perusahaan jasa logistik dan pengiriman barang yang beroperasi di Kota Medan. Perusahaan ini melayani pengiriman barang melalui jalur darat, laut, dan udara serta terus berkembang dalam menghadapi kebutuhan pelanggan yang semakin

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12309
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

meningkat. Seiring dengan perkembangan perusahaan, kebutuhan terhadap sumber daya manusia yang kompeten dan berkomitmen juga semakin besar. Namun demikian, berdasarkan data perusahaan ditemukan adanya tingkat pergantian karyawan yang relatif tinggi dalam beberapa tahun terakhir.

PT Indone Kargo Ekspress adalah perusahaan jasa logistik dan pengiriman barang yang beralamat di Jalan Tritura No. B9 Komp. Titi Kuning Mas, Kec. Medan Johor, Kota Medan. Perusahaan ini bergerak di bidang ekspedisi kargo dan pengiriman barang melalui udara, darat, dan laut dengan berbagai jenis layanan seperti pengiriman paket, general cargo, layanan antar-jemput (*door-to-door*), serta jasa packing dan pindahan barang. PT Indone Kargo Ekspress awalnya berbentuk CV pada tahun 2010 sebelum berkembang menjadi badan hukum perseroan. Secara resmi didirikan sebagai PT pada 10 September 2018 berdasarkan akta notaris di Medan dan mendapatkan pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia pada 19 September 2018.

Semakin berkembangnya perusahaan semakin baik manajemen yang diterapkan namun berbeda dengan PT Indone Kargo Ekspress, berdasarkan survey awal dan observasi pada PT Indone Kargo Ekspress ada beberapa permasalahan karyawan yaitu tingkat pergantian karyawan selama 1 tahun cukup banyak yaitu 10 karyawan yang keluar atas keinginan sendiri ditunjukkan dengan data yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 1. Perkembangan Jumlah Karyawan PT Indone Kargo Ekspress
Tahun 2020-2025

No	Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan
1	2020	3	0	3
2	2021	0	0	3
3	2022	2	0	5
4	2023	15	4	16
5	2024	20	5	31
6	2025	23	6	48

Sumber: Data Perusahaan PT Indone Kargo Ekspress (2025)

Data perusahaan menunjukkan bahwa pada tahun 2023 terdapat 4 karyawan yang keluar dari perusahaan. Jumlah tersebut meningkat secara signifikan pada tahun 2024 menjadi 5 karyawan, sedangkan pada tahun 2025 tercatat sebanyak 6 karyawan keluar dari perusahaan. Tingginya jumlah karyawan yang keluar tersebut menunjukkan adanya fenomena yang perlu mendapat perhatian karena dapat memengaruhi efektivitas operasional dan kualitas pelayanan perusahaan. Selain data *turnover*, hasil observasi awal yang dilakukan peneliti menunjukkan adanya beberapa kondisi yang menggambarkan munculnya kecenderungan *turnover intention* pada karyawan. Beberapa karyawan diketahui masih sering datang terlambat dari jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu, terdapat keluhan terkait pekerjaan tambahan yang diberikan tanpa adanya kompensasi yang dianggap sesuai. Kondisi lain yang ditemukan adalah adanya karyawan yang harus menjalankan beberapa tugas sekaligus di luar tanggung jawab utamanya karena pembagian pekerjaan yang belum sepenuhnya jelas.

Hasil wawancara awal dengan beberapa karyawan juga menunjukkan adanya persepsi mengenai perubahan aturan kerja yang dianggap kurang konsisten sehingga menimbulkan ketidakpastian dalam menjalankan pekerjaan. Selain itu, terdapat keluhan mengenai kurangnya apresiasi terhadap hasil kerja, tekanan pekerjaan dari atasan, hubungan kerja yang kurang harmonis, serta ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi yang diterima. Berbagai kondisi tersebut menunjukkan bahwa turnover intention yang terjadi pada karyawan PT Indone Kargo Ekspress kemungkinan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang bersifat kompleks dan saling berkaitan.

Selain tingginya tingkat *turnover*, hasil observasi awal yang dilakukan peneliti menunjukkan adanya beberapa fenomena yang diduga berkaitan dengan munculnya *turnover intention* pada karyawan PT Indone Kargo Ekspress. Fenomena pertama adalah masih ditemukannya karyawan yang sering datang terlambat dari jam kerja yang telah ditentukan perusahaan. Keterlambatan yang terjadi secara berulang menunjukkan adanya penurunan disiplin kerja yang dapat berdampak terhadap efektivitas operasional perusahaan. Fenomena kedua adalah adanya keluhan dari sebagian karyawan terkait pekerjaan tambahan yang diberikan tanpa adanya kompensasi atau imbalan tambahan. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian karyawan merasa bahwa beban kerja yang diterima tidak sebanding dengan penghargaan yang diberikan perusahaan.

Fenomena ketiga adalah belum adanya pembagian tugas yang jelas di dalam perusahaan. Beberapa karyawan dituntut untuk mengerjakan berbagai jenis pekerjaan secara bersamaan di luar tugas utamanya. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan beban kerja yang berlebihan dan dapat menyebabkan kelelahan kerja (*burnout*) pada karyawan. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara awal dengan beberapa karyawan ditemukan adanya

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12309
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

keluhan mengenai perubahan aturan kerja dan prosedur operasional yang dianggap kurang konsisten. Perubahan aturan yang terlalu sering dapat menimbulkan ketidakpastian dalam bekerja dan mengurangi kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Selanjutnya, hasil wawancara awal juga menunjukkan adanya beberapa faktor lain yang berpotensi memengaruhi munculnya *turnover intention*, seperti kurangnya apresiasi perusahaan terhadap hasil kerja karyawan, adanya tekanan kerja dari atasan, hubungan kerja yang kurang harmonis dengan rekan kerja, serta ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi yang diterima. Berbagai permasalahan tersebut menunjukkan adanya indikasi bahwa turnover intention pada karyawan PT Indone Kargo Ekspress tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi melibatkan berbagai faktor yang berasal dari aspek individual, kepuasan kerja, lingkungan kerja, maupun komitmen organisasional.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, beban kerja, stres kerja, serta faktor individu (Albalawi, 2024). Namun demikian, faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention pada setiap organisasi dapat berbeda karena dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, budaya kerja, sistem manajemen, serta pengalaman yang dirasakan oleh karyawan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mampu menggali secara mendalam pengalaman, pandangan, dan persepsi karyawan terkait faktor-faktor yang mendorong munculnya *turnover intention*.

Berdasarkan fenomena tingginya tingkat *turnover* karyawan, adanya masalah kedisiplinan kerja, keluhan terhadap pekerjaan tambahan, ketidakjelasan pembagian pekerjaan, perubahan aturan yang kurang konsisten, serta berbagai faktor lain yang diduga memengaruhi *turnover intention*, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention pada Karyawan PT Indone Kargo Ekspress.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena *turnover intention* berdasarkan pengalaman, persepsi, dan pemaknaan karyawan terhadap pekerjaannya di PT Indone Kargo Ekspress. Penelitian ini tidak dimaksudkan untuk menguji hubungan atau pengaruh antarvariabel secara statistik, melainkan untuk menggali faktor-faktor yang membentuk *turnover intention* dari sudut pandang karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT Indone Kargo Ekspress yaitu Perusahaan pengiriman barang darat, laut dan udara di Kota Medan, Sumatera Utara.Waktu Penelitian dilakukan berkisar Oktober – April 2026. Subjek penelitian adalah karyawan PT Indone Kargo Ekspress yang telah bekerja minimal 3 bulan dan memiliki pemahaman terhadap kondisi kerja di perusahaan. Pemilihan informan dilakukan secara purposive sampling, sesuai dengan kriteria yang ditetapkan peneliti. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah turnover intention, yaitu kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Adapun fokus penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Menganalisis Tingkat turnover karyawan pada PT Indone Kargo Ekspress?
2. Menganalisis faktor internal dan eksternal yang dapat memengaruhi terjadinya turnover intention pada karyawan PT Indone Kargo Ekspress?
3. Tindakan yang dapat dilakukan untuk menekan tingkat turnover intention pada karyawan PT Indone Kargo Ekspress?

Sumber data dalam penelitian ini adalah segala informasi yang diperoleh peneliti untuk mendukung pencapaian tujuan penelitian. Menurut (Sugiyono, 2019), sumber data dalam penelitian kualitatif dibedakan menjadi dua, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.teknik pengumpulan data lebih banyak dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif, dengan tujuan untuk memahami dan menafsirkan data yang diperoleh dari hasil wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi terkait *turnover intention* pada karyawan PT Indone Kargo Ekspress Analisis data dilakukan sejak awal pengumpulan data dan berlangsung secara terus-menerus hingga penelitian selesai.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif mencakup wawancara mendalam, observasi partisipatif, serta analisis dokumen yang bertujuan untuk menggali pemahaman holistik terhadap fenomena yang diteliti. Melalui pertama Observasi, Dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi secara langsung untuk memperoleh fakta dan kondisi nyata yang terjadi di PT Indone Kargo Ekspress. keduaWawancara, Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan wawancara semiterstruktur, yaitu teknik wawancara yang memberikan keleluasaan kepada peneliti untuk mengajukan pertanyaan secara fleksibel, namun tetap mengikuti pedoman yang

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12309
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

telah disusun dan relevan dengan fokus penelitian. Indikator pertanyaan disusun mulai dari pertanyaan umum mengenai identitas karyawan, kemudian diarahkan pada aspek-aspek yang berkaitan dengan *turnover intention*. Pendekatan ini dipilih agar jawaban narasumber tetap terfokus, tidak melebar, dan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Ketiga Adalah Dokumentasi Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dokumentasi dengan memanfaatkan berbagai dokumen yang tersedia di Perusahaan PT Indone Kargo Ekspress sebagai data pendukung untuk memperkuat hasil penelitian.

Defenisi Operasional Variabel

. Definisi operasional pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel .2 dibawah ini:

Tabel .2 Defenisi Operasional

Variabel	Defenisi	Indikator Variabel	Skala
Turnover intention	Menurut (Wahyuni 2023) Turnover intention merupakan kecenderungan atau keinginan yang muncul pada diri karyawan untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasi tempat mereka bekerja.	1.Niat untuk keluar 2.Niat untuk mencari pekerjaan lain 3.Pikiran untuk berhenti	Wawancara

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data berbasis kodifikasi. Kodifikasi yang dimaksud merupakan proses pengolahan data secara selektif dengan cara mengorganisasikan data mentah menjadi informasi yang bermakna. (Neuman, 2021) menjelaskan proses ini melibatkan pengubahan data temuan lapangan menjadi informasi analitis yang sistematis. (Neuman, 2021) menjelaskan bahwa proses kodifikasi terdiri dari tiga tahapan, yaitu:

1. Kodifikasi Terbuka (Open Coding)
2. Kodifikasi Aksial (Axial Coding)
3. Kodifikasi Selektif (Selective Coding)

3.Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

1. Sudah berapa lama Bapak/Ibu bekerja di PT Indone Kargo Ekspress?
2. Apa yang menjadi asalan utama Bapak/Ibu memilih bekerja di perusahaan ini?
3. Apakah pernah muncul keinginan untuk meninggalkan pekerjaan di perusahaan ini? Bisa diceritakan?
4. Menurut Bapak/Ibu, faktor apa saja yang dapat memicu keinginan untuk keluar dari perusahaan?
5. Apa yang membuat Bapak/Ibu tetap bertahan bekerja di perusahaan ini hingga saat ini hingga sekarang?

Tabel 3 hasil wawancara

Indikatoroow	Hasil Wawancara
1. Sudah berapa lama Bekerja Di PT Indone Kargo Ekspress?	(Informan 1): Lebih Kurang Saya Sudah Bekerja 5 Bulan di perusahaan PT Indone Kargo Ekspress (Informan 2): Saya sudah bekerja 18 bulan disini (Informan 3): Saya bekerja sudah 2 tahun di perusahaan ini (Informan 4): Saya bekerja di perusahaan ini sudah 1 tahun (Informan 5): Kurang lebih 11 bulan saya sudah bekerja

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12309
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

2. Apa yang menjadi alasan utama memilih bekerja di perusahaan ini? Bisa diceritakan?	(Informan 1): Karena saya butuh perkerjaan.Saat itu saya baru pindah ke Medan dan sedang mencari pekerjaan. Ternyata keterima deluan di PT Indone Kargo Ekspress (Informan 2): Menambah pengalaman baru, apalagi beda dengan jurusan kuliah. Sesuatu hal yang baru sangat indah di pengalaman hidup. (Informan 3): Alasan utama saya memilih bekerja di perusahaan ini adalah untuk mencapai kemandirian secara finansial, sehingga saya tidak lagi bergantung pada orang tua dalam memenuhi kebutuhan sehari hari. (Informan 4): Saya memilih bekerja di perusahaan ini karena ingin memperoleh pengalaman dan menambah pengetahuan di bidang keuangan. Selain itu, pekerjaan di perusahaan ini juga memberikan kesempatan bagi saya untuk mengembangkan kemampuan diri, khususnya dalam memahami proses kerja yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan perusahaan. (Informan 5): Tidak ada alasan signitifkan kenapa pilih industry ekspedisi khususnya perusahaan ini,tapi secara kebetulan ada relasi yang menawarkan posisi yang linear dengan prodi semasa kuliah, jadi diambil.Tapi tetap mengikuti prosedur proses seleksi.
3. Apakah pernah muncul keinginan untuk meninggalkan perusahaan ini?Bisa diceritakan?	(Informan 1): Belum ada karena saya baru beberapa bulan saja di PT Indone Kargo Ekspress (Informan 2): Pernah, terutama karena peraturan perusahaan yang sering berubah-ubah, sebagian tim kerja yang tidak sesuai dan jam kerja yang tidak menentu terkadang membuat saya merasa kurang nyaman dalam bekerja. (Informan 3): Sudah pasti pernah dong namun beberapa waktu keinginan untuk meninggalkan perusahaan hilang dengan sendirinya. (Informan 4): Untuk saat ini belum ada,karena saya masih merasa nyaman bekerja di perusahaan dan masih ingin memperoleh pengalaman serta mengembangkan kemampuan dalam pekerjaan (Informan 5): Pasti pernah,karena pekerjaan pertama jadi butuh penyesuaian ekstra untuk ritme kerja yang ada
4. Faktor apa saja yang dapat memicu keinginan untuk keluar dari perusahaan ? Mohon ceritakan secara singkat berdasarkan pengalaman.	(Informan 1): Lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, SOP perusahaan yang berubah ubah dan atasan yang tidak konsisten dan supporting.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12309
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

	(Informan 2): Peraturan yang selalu berubah, tim kerja yang tidak pas dan jam kerja yang berubah ubah. (Informan 3): Rekan kerja yang kurang bisa bekerja sama dengan baik, Tekanan dari atasan dan kurangnya apresiasi dari perusahaan. (Informan 4): Salah satu faktor yang dapat memicu keinginan untuk keluar dari perusahaan adalah gaji, terutama apabila pendapatan yang diterima dirasa belum sesuai dengan beban kerja dan kebutuhan sehari hari (Informan 5): Sebenarnya beragam,biasanya burnout karena dinamika yang terlalu cepat, terus kurang nyaman dengan lingkungan awal bekerja karena gaya bekerjanya beda. Tapi ya justru kalau diambil positifnya ya harus cepat adaptasi agar nyaman. (Direktur): Kalau menurut saya pribadi ya, setiap karyawan pasti punya pertimbangan masing-masing ketika muncul keinginan untuk keluar dari perusahaan. Biasanya hal tersebut dipengaruhi oleh tekanan kerja, ketidakcocokan dengan sistem atau aturan perusahaan. Diluar itu si ada juga yang ingim mencari pengalaman dan peluang kerja yang lebih baik.
5. Apa yang membuat tetap bertahan bekerja di perusahaan ini hingga saat ini hingga sekarang? Mohon diceritakan secara singkat berdasarkan pengalaman	(Informan 1): Karena saya baru beberapa bulan diperusahaan ini, saya mencoba adaptasi terhadap budaya perusahaan. Saya juga senang saat menghadapi atau melayani costumer saat jam kerja. (Informan 2): Sebagian temannya baik, *someone* spesial dan tidak terlalu jauh dari rumah. (Informan 3): Ya karena zaman sekarang cari kerja susah, udah seperti keluarga juga sih pindah pindah pekerjaan juga harus mulai dari nol lagi, agak ribet. (Informan 4): Hal yang membuat saya tetap bertahan bekerja di perusahaan ini adalah suasana kekeluargaan yang terjalin di lingkungan kerja. Perusahaan juga mengajarkan nilai-nilai kebersamaan dan saling mendukung antar sesama karyawan. (Informan 5): Masih bertahan karena banyak hal yang bisa dipelajari, terutama di posisi saya saat ini yang relevan apalagi recruitment. Terus untuk rekan kerja keseluruhan yang ada saat ini cukup membantu dan cukup seru.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12309
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

	(Direktur): Saya berusaha untuk tidak memecat orang secara langsung ketika hasil pekerjaan nya tidak baik .Saya melakukan Manajemen Controling yaitu mengevaluasi terus hasil pekerjaan karyawan saya setiap harinya. Ketika hal tersebut dilakukan secara berulang ulang saya memberikan teguran dan dilanjutkan dengan surat peringatan. Jika ada karyawan yang hasil pekerjaan yang baik tiba tiba ingin keluar, saya biasanya mengajak karyawan tersebut diskusi. Jika hasil jawabannya tetap ingin keluar dari perusahaan, saya pasti menanyakan asalan keluar dari perusahaan ini secara mendalam agar saya bisa evaluasi terus menerus

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Pembahasan

1. Analisis Turnover Intention Pada PT Indone Kargo Ekspress

Turnover intention sangat penting diperhatikan karena dapat memengaruhi stabilitas perusahaan. Selain stabilitas perusahaan tidak kalah penting yaitu produktivitas karyawan dan keuangan perusahaan. Karyawan dalam perusahaan itu sangatlah penting. Perusahaan harus mengembangkan karyawan agar mempermudah dalam ekspansi jangka panjang. Tingginya *turnover intention* dapat disimpulkan bahwa ada permasalahan di dalam perusahaan tersebut.Masalah turnover intention yang tinggi dialami dengan PT Indone Kargo Ekspress. Berdasarkan data dari PT Indone Kargo Ekspress disimpulkan bahwa *turnover intention* sangat lah tinggi. *Turnover Intention* yang tinggi menyebabkan beberapa di struktur organisasi perusahan kosong.Saat di beberapa struktur organisasi perusahaan kosong dikarenakan turnover intention,perusahaan harus segera merekrut karyawan baru untuk mengisi kekosongan tersebut. Tentu, merekrut karyawan baru berdampak pada menurunnya produktivitas dan membutuhkan waktu agar produktivitas tersebut normal kembali. Karyawan yang baru akan diseleksi,melakukan proses pembelajaran pekerjaan dan adaptasi terhadap perusahaan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa beberapa orang memiliki *turnover intention* dan sebagian tidak namun narasumber menyebutkan ada faktor yang memicunya. Jika karyawan yang masi bekerja memiliki *turnover intention* yang tinggi, perusahaan harus segera menindaklanjutin hal tersebut. Jika tidak menindaklanjutin hal tersebut, karyawan yang masi bekerja di perusahaan memungkinkan untuk *turnover intention* di waktu mendatang. Faktor-faktor yang mempengaruhi hal tersebut yaitu faktor internal (Dari dalam perusahaan dan diri karyawan) dan faktor eksternal (Dari luar perusahaan).

2. Faktor faktor yang mempengaruhi Turnover Intention pada PT Indone Kargo Ekspress

1. Faktor Organisasi

A Gaya Kepemimpinan, Gaya kepemimpinan didalam organisasi yaitu seperti atasan yang tidak konsisten dan supporting karyawan akan menyebabkan karyawan tersebut menjadi binggung yang menjadikan karyawan tersebut sulit beradaptasi. Atasan tidak support membuat karyawan merasa tidak dihargain dan sulit upgrade hasil pekerjaannya. Jika berlangsung terus menerut, motivasi karyawan akan menurun dan munculnya mencari pekerjaan lain yang lebih baik.
B Sistem Manajemen, Sistem manajemen didalam organisasi yaitu salah satu penyebab turnover intentin dalam perusahaan. Sistem manajemen seperti Aturan Jam Kerja yang berubah ubah dan ketidakkonsistenan SOP dapat menyebabkan *turnover intention* pada karyawan. Karyawan kesulitan untuk membagi waktu dalam aktivitas kehidupan sehari harinya dan waktu istirahatnya dan sulit beradaptasi terhadap peraturan yang baru.Aturan jam kerja yang berubah ubah membuat karyawan tidak mempunyai waktu yang tetap dalam jam bekerjanya dan kelelahan. Selain itu ketidakkonsistenan SOP juga dapat membuat karyawan sulit beradaptasi dikarenakan SOP berubah dalam waktu singkat. Keduanya tersebut dapat menurunnya tingkat kepuasan kerja dan dapat membuat karyawan tidak nyaman. Apabila hal tersebut terjadi dalam waktu yang lebih lama,karyawan dapat munculnya *turnover intention* dalam dirinya yaitu keluar dari perusahaan.

2. Faktor Lingkungan Kerja

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12309
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Faktor lingkungan kerja yaitu kondisi tim kerja atau lingkungan kerja dapat memengaruhi *turnover intention* dalam perusahaan. Jika kedua hal tersebut tidak diperhatikan, karyawan menjadi kurang nyaman saat bekerja. Suasana kerja yang baik membuat karyawan menjadi nyaman saat bekerja.Kondisi tim kerja sangat penting diperhatikan karena memiliki pengaruh terhadap pekerjaan seperti komunikasi, kerja sama dan hasil pekerjaan. Tim kerja yang tidak serasi dapat membuat karyawan tersebut tidak nyaman saat bekerja dalam sehari hari yang berdampak terhadap hasil pekerjaan karyawan tersebut. Disisi lain, lingkungan kerja juga sangat penting diperhatikan karena berdampak terhadap kepuasan karyawan.

3. Faktor Kompensasi

Faktor kompensasi hal yang perlu dievaluasi untuk mempertahankan karyawan. Gaji yang sesuai dengan beban kerja dan kebutuhan hidup dapat meningkatkan motivasi karyawan. Gaji tidak hanya untuk kebutuhan sehari hari namun sebagai bentuk apresiasi terhadap hasil kerja karyawan. Jika menurut karyawan tersebut tidak sesuai maka membuat karyawan tidak puas dan memilih pekerjaan diluar perusahaan yang lebih baik.

3 Tindakan untuk menekan tingkat *Turnover Intention* Karyawan PT Indone Kargo Ekspress

Turnover intention pada PT Indone Kargo Ekspress sangat berdampak terhadap operasional atau produktivitas perusahaan. Setiap hasil operasional atau produktivitas karyawan sangat berpengaruh terhadap layanan perusahaan. Agar PT Indone Kargo Ekspress dapat bersaing dan bertumbuh sangat wajib memerhatikan karyawannya atau tingkat turnover intention. Tahap memperbaikinya melalui SDM dimulai dengan proses *recruitment* yang sesuai kriteria perusahaan. Perusahaan dapat menginvestasikan waktu dengan karyawan baru agar kita dapat menilai bahwa karyawan itu layak atau tidak di dalam perusahaan. Selain itu, manajemen *kontroling* atau mengevaluasi karyawan secara terus menerus juga sangat penting untuk memastikan kualitas SDM. Setelah habis masa probation, jika sudah melakukan manajamen kontrolling perusahaan mudah untuk memutuskan apakah karyawan tersebut layak atau tidak didalam perusahaan.

Jika ada karyawan berkompeten yang memiliki etos kerja yang baik mengajukan resign, maka dari pihak perusahaan wajib berdiskusi atau menanyakan alasan sedetail mungkin agar mengetahui akar permasalahan yang dialami karyawan sehingga munculnya *turnover intention*. Akar permasalahan yang diketahuin secara detail sangat baik untuk perusahaan agar perusahaan dapat segera evaluasi segera. Jika sudah mendapatkan alasan keluar secara detail dan sudah selesai berdiskusi, dari pihak karyawan tetap ingin keluar dari perusahaan maka harus melakukan prosedur perusahaan.

Prosedur perusahaan seperti H-30 hari atau dikenal dengan one month notice harus dijalankan untuk proses transisi pekerjaan agar operasional perusahan tidak terganggu. Selama h-30 sebelum resign, dari pihak perusahaan dapat melakukan proses recruintment dan jika sudah dapat karyawan baru maka dari karyawan lama dan karyawan baru bisa langsung melakukan proses transisi pekerjaan seperti tanggung jawab dan pengalihan tugas yang masi dibimbing oleh karyawan lama. Jika berjalan lancar, operasional tidak terganggu operasionalnya dan proses pelayanan terhadap *costumer* tidak terdampak langsung akibat *turnonver intention*.

4. Implikasi hasil penelitian

Penelitian ini menunjukkan adanya implikasi terkait turnover intention pada PT Indone Kargo Ekspress.

1. Turnover intention di PT Indone Kargo Ekspress sanggat tinggi. Tingginya turnover intention akan berdampak tingginya juga turnover. Tinggi nya angka tersebut memengaruhi operasional dan pelayanan terhadap costumer. Kurangnya perencanaan SDM (Sumber Daya Manusia) di PT Indone Kargo Ekspress dapat menyebabkan kurangnya kepuasan karyawan dalam bekerja dan keterikatan sehingga menyebabkan turnover intention.
2. Faktor faktor yang mempengaruhi turnover intention pada PT Indone Kargo Ekspress yaitu yang pertama faktor organisasi (Gaya kepemimpinan dan sistem manajemen). Faktor tersebut kunci keberhasilan kinerja karyawan dan budaya yang ada didalam perusahaan. Kepemimpinan sangat mempengaruhi karyawan melalui perilaku dan untuk struktur yaitu pedoman agar karyawan berhasil menuju tujuan perusahaan. Kedua aspek tersebut berkaitan dan untuk mendukung karyawan agar bekerja produktif. Faktor kedua yaitu Faktor lingkungan kerja yang dapat membuat menurunnya kepuasan kerja karyawan. Faktor ketiga yaitu kompensasi, jika menurut karyawan beban kerja tidak sesuai dengan beban kerja karyawan akan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12309
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

3. Tingkat turnover intention pada PT Indone Kargo Ekspress dapat ditekan melalui proses perencanaan yang matang dari proses awal dan proses akhir. Proses awal yaitu proses reqruintment, training karyawan, proses pengawasan manajemen, dan menilai masa probation karyawan tersebut biasanya (3 bulan) layak atau tidak karyawan tersebut didalam perusahaan. Perusahaan juga dapat meningkatkan bounding/ikatan emosional terhadap karyawan agar karyawan jadi lebih nyaman berkomunikasi, membantu motivasi kerja dan mengurangi konflik. Jika ada karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi, karyawan bisa diberikan bonus atau *reward*/penghargaan seperti liburan atau asuransi. Dengan begitu, karyawan dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja dan merasa dihargain oleh perusahaan. Jika ada karyawan yang ingin keluar,perusahaan dapat menanyakan detail alasan karyawan ingin keluar dari perusahaan. Dari alasan tersebut,perusahaan dapat permasalahan detail dari karyawan tersebut. Alasan tersebut bisa dijadikan evaluasi bagi perusahaan jika karyawan tersebut memiliki ketidaksesuaian. Dengan begitu, perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi turnover intention dan dapat melangkah lebih baik agar bisa menekan turnover intention dimasa yang akan datang.

Perencanaan yang matang dari proses awal dan proses aktif atau pengelolaan SDM seperti (Proses *requirnment*, *traing* karyawan, proses pengawasan manajemen dan menilai masa probation karyawan selama 3 bulan),meningkatkan bounding/ikatan emosional dengan karyawan, Bonus atau reward bagi karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi,menanyakan detail alasan jika ada karyawan yang ingin keluar sebagai evaluasi bagi perusahaan dan pemberian kompensasi yang disesuaikan dengan keahlian dan keterampilan karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kesimpulan dalam penelitian kualitatif dengan judul "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention pada PT Indone Kargo Ekspress) penulis mendapat kesimpulan yaitu sebagai berikut : Tingginya turnover intention pada PT Indone Kargo Ekspress yaitu kecendurungan untuk meninggalkan perusahaan atau mencari alternatif pekerjaan lain yang dianggap lebih baik diluar perusahaan PT Indone Kargo Ekspress bagi karyawan yang masi aktif bekerja. Hal tersebut juga didukung oleh data yang diberikan oleh perusahaan yaitu data 5 tahun terakhir tingkat turnover di perusahaan tersebut. Faktor yang mempengaruhi turnver intention pada karyawan PT Indone Kargo Ekspress diantara lain yaitu faktor organisasi (Gaya kepemimpinan dan sistem manajemen), Faktor lingkungan kerja dan Faktor kompensasi. Tindakan yang dilakukan untuk menekan tingkat turnover yaitu dengan cara Perencanaan yang matang dari proses awal dan proses aktif atau pengelolaan SDM seperti (Proses *requirnment*, *training* karyawan, proses pengawasan manajemen dan menilai masa probation karyawan selama 3 bulan),meningkatkan bounding/ikatan emosional dengan karyawan, Bonus atau *reward* bagi karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi,menanyakan detail alasan jika ada karyawan yang ingin keluar sebagai evaluasi bagi perusahaan dan pemberian kompensasi yang disesuaikan dengan keahlian dan keterampilan karyawan.

Referensi

1. Adji Kusuma, K., Firdaus, V., & Andriani, D. (2023). Peran Kepemimpinan, Job Insecurity, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, *2*(7), 2023.
2. Albalawi, A. S., Alharbi, R. S., Alzahrani, N. A., & Alotaibi, R. M. (2024). The relationship between job satisfaction and turnover intention: A systematic review. *Healthcare*, 12(3), 1–18.
3. Alfansyur, A., & Mariyani. (2020). *Seni Mengelola Data: Penerapan Triangulasi Teknik Info Artikel Abstrak*. *5*(2), 146–150. https://doi.org/10.31764/historis.vXiY.3432
4. Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (16th ed.). Kogan Page.
5. Anwar, G., & Abdullah, N. N. (2021). The impact of human resource management practice on organizational performance. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(1), 35–47.
6. Creswell, J. W. ; P. C. N. (2023). *Qualitative Inquiry and Research Design Choosing Among Five Approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
7. Dharma. (2013). Hubungan antara turnover intention degan komitmen organisasional di PT.X medan. *Jurnal Bisnis, D A N Niaga, Jurusan Administrasi Medan, Politeknik Negeri, 16(1).*
8. Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
9. Hafiz, J., Parizade, B., & Hanafi, A. (2016). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Keinginan Berpindah (Turnover Intention) (Studi Kasus Pada Karyawan PT. BFI Finance .Tbk Cabang Palembang)* (Number 2).
10. Hakim. (2016). *Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention dan Kinerja Karyawan Outsourcing. I(2), 66–83.*
11. Halimah, T., Fathoni, A., & Minarsih, M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Galael Supermarket (Studi Kasus pada Galael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 1–16.
12. Hartatik. (2014). buku praktis pengembangan SDM. jakarta: SJok
13. Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
14. Herdiansyah. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif.* jakarta: Salemba Humaniaka.
15. Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology*, *102*(3), 530–545.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12309
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

16. Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2022). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology*, 107(3), 530–545.
17. Ike, O. O., Ugwu, L. E., Enwereuzor, I. K., Eze, I. C., Omeje, O., & Okonkwo, E. (2023). *Expanded-multidimensional turnover intentions: Scale development and validation*. *BMC Psychology*, 11(271), 1–15.
18. Iqbal, A. (2010). Employee turnover: Causes, consequences and retention strategies in the Saudi organizations. *The Business Review, Cambridge, 16(2)*, 275–281.
19. Irawan Setiyanto, A., & Nurul Hidayati, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, *5*(1), 105–110. www.academia.edu
20. Iskarim, M. (2015). Turn-Over Guru Pada Madrasah Aliyah Nahdatul Ulama. *Statistik Daerah Kecamatan Kartasura Tahun*, *13*, 17–18.
21. Juita, R. (2015). Efektifitas Penerapan Program Penanganan Turnover Karyawan Staf Manajemen PT. BEHAESTEX Group. *Al Tijarah*, 1(2), 157.
22. Kol, E., Arıkan, F., İlaslan, E., Akıncı, M. A., Koçak, M. C., Elisa, G., Tahsinia, N. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kejadian Turnover Perawat Pelaksana Tahun 2009 Di Rumah Sakit Bhakti Yudha Depok Tesis Oleh Rosamey Elleke Langitan. Collegian, 2(November 2012), 322–334.
23. Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati, R. (2019). *The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention*. *Management Science Letters*, 9(6), 877–886.
24. Lu, X., Yang, J., Bai, D., Cai, M., Wang, W., He, J., Gong, X., Hou, C., & Gao, J. (2023). The effect of psychological contract on turnover intention among nurses: A meta-analytic review. BMC Nursing, 22(358).
25. Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed., Vol. 2014). SAGE Publications.
26. Moleong, L. J. (2018b). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
27. Nafiudin, N., & Ummdiana, N. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Generasi Y Di Provinsi Banten. *Jurnal Sains Manajemen*, 3(2), 69–91. Retrieved from
28. Neuman, W. L. (2021). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches* (8th ed.). Pearson.
29. Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2022). *Fundamentals of Human Resource Management* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
30. Novliiadi, F. (2009). Ferry Novliadi *: Intensi Turnover Karyawan Ditinjau Dari Budaya Perusahaan…*
31. Ridlo. (2018). *Turn over (Literature Review) in Bahasa for Healthcare.*
32. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson Education.
33. Sakti, H., Ikhsan, M., Bowo Pranogyo, A., Abdoellah, N., Zabidi, I., Tinggi, S., & Indonesia, I. E. (2024). The Influence of Leadership Style, Job Stress, and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention Level. *Jurnal Global Ilmiah*, *1*(4).
34. Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill- Building Approach*. Wiley.
35. Sembiring, T., & Widodo, S. (2023). 1035-Article Text-1980-1-10-20230208 (1). *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, *12*.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12309
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)