

# Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kolaboratif, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT Graha Megatama Indonesia selama Pandemi Covid-19

Sintya Dwi Oktavia<sup>1\*</sup>, Syarif Ali<sup>2</sup>

Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

[sintyadwi@upnvj.ac.id](mailto:sintyadwi@upnvj.ac.id)

\*Penulis Korespondensi

Diajukan : 99/xxx/9999

Disetujui : 99/xxx/9999

Dipublikasi : 99/xxx/9999

## ABSTRACT

*This study is a quantitative research conducted with the purpose to know and prove the influence of the work environment, collaborative culture, and job satisfaction on turnover intention. The study object is the employees of PT Graha Megatama Indonesia. In this study, data were collected by distributing questionnaires via google form to 37 employees. The sampling method used in this research was a saturated sample technique, which consisted of 37 employees. The analysis in this study uses SmartPLS 3.0. The results indicate that: 1) the work environment has a negative and significant effect on turnover intention; 2) collaborative culture has a negative and significant effect on turnover intention; 3) job satisfaction has a significant negative effect on turnover intention; 4) work environment, collaborative culture, and job satisfaction simultaneously have a significant effect on turnover intention.*

**Keywords:** *Work environment, collaborative culture, job satisfaction, turnover intention.*

## PENDAHULUAN

Agar tujuan perusahaan bisa tercapai maka hal yang dibutuhkan perusahaan salah satunya ialah Sumber Daya Manusia (SDM). Tanpa adanya SDM maka tujuan perusahaan akan sulit tercapai, sebab merekalah yang akan melaksanakan semua rencana yang telah dibuat perusahaan untuk membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan. SDM itu sendiri merupakan sekumpulan orang yang terhimpun dalam suatu wadah baik itu organisasi ataupun perusahaan yang memiliki peranan krusial dalam kesuksesan guna pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan tersebut (Wang *et al*, 2020). Oleh karena itu, untuk dapat menemukan dan melahirkan SDM yang unggul dan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan maka, perusahaan harus mampu mengelola serta mengawasi SDM yang mereka miliki dengan baik melalui penerapan manajemen SDM dalam perusahaan. Menurut (Riniwati, 2016) manajemen SDM merupakan skema strategis dan terpadu dengan pengelolaan aset paling berharga perusahaan tersebut. Melalui sistem manajemen SDM tersebut maka kontribusi setiap karyawan dapat dievaluasi untuk menentukan sehat atau tidaknya perusahaan guna mempermudah pengembangan dan penanganan dari permasalahan yang terdapat di perusahaan itu sendiri.

Diantara banyaknya permasalahan yang mungkin terjadi, *turnover intention* adalah salah satu permasalahan yang kerap kali dihadapi oleh perusahaan. *Turnover intention* ialah kondisi seseorang yang ingin melepaskan diri dari perusahaannya secara sukarela ataupun

tidak dikarenakan kurang menariknya pekerjaan yang sekarang serta ada alternatif pekerjaan lainnya (Robins & Judge, 2013). *Turnover intention* itu sendiri sebenarnya ada beberapa faktor penyebabnya seperti stress kerja, beban kerjanya, lingkungan tempat bekerja, *work-life balance*, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi (Hafid & Prasetio, 2017; Irvianti & Verina, 2015).

Pandemi covid-19 saat ini telah terjadi hampir di seluruh dunia dan menjadi tantangan baru bagi seluruh umat manusia. Termasuk salah satunya yaitu bagi perusahaan. Dilansir melalui Kompas.com (Yahya, 2021) adanya covid-19 ini menyebabkan dampak yang parah bagi beberapa sektor dari segi pendapatan. Hal tersebut disebabkan karena sebagian besar perusahaan tidak dapat beroperasi sesuai dengan kebijakan pemerintah (Malik *et al.*, 2021). Namun, meski begitu nyatanya untuk beberapa sektor hadirnya covid-19 ini justru meningkatkan permintaan terhadap produk di beberapa sektor tersebut.

Salah satu sektor yang justru mengalami peningkatan permintaan selama covid-19 yaitu sektor farmasi dan alat kesehatan. Dilansir melalui merdeka.com (Situmorang, 2021) diketahui bahwa Menteri Perindustrian (Menperin) mengatakan sektor farmasi dan alat kesehatan menjadi salah satu sektor yang memiliki permintaan yang tinggi pada saat covid-19. Keadaan ini tentunya menjadi peluang besar bagi sektor farmasi dan alat kesehatan. Namun, disatu sisi kondisi ini juga memberikan dampak buruk bagi karyawan di perusahaan yang bergerak di sektor tersebut. Seperti, yang terjadi pada PT Graha Megatama Indonesia yang merupakan salah satu perusahaan yang menyediakan produk alat kesehatan. Melalui pencarian data yang sudah dilakukan oleh peneliti akhirnya didapatkan data bahwa terdapat karyawan yang mengundurkan diri pada tahun 2019 dan 2020. Berikut data tingkat *turnover* di PT Graha Megatama Indonesia pada tahun 2019 s/d tahun berjalan 2021.

Tabel 1. Data Turnover Karyawan PT Graha Megatama Indonesia Tahun 2019 s/d 2021

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Turnover Rate
2019	34	2	2	34	5,9%
2020	34	2	2	34	5,9%
2021	34	-	3	37	0%

Sumber : PT Graha Megatama Indonesia 2021

Sesuai dengan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa terjadi *turnover* pada PT Graha Megatama Indonesia selama 2 tahun berturut-turut dengan *turnover rate* yang sama yaitu sebesar 5,9%. Walaupun tingkat *turnover intention* selama 2 tahun berturut-turut tersebut masih dalam batas normal, namun jika hal tersebut dibiarkan dikhawatirkan jumlah *turnover* pada tahun-tahun berikutnya akan bertambah. Apalagi, menurut Direktur PT Graha Megatama Indonesia saat ini ditemukan cukup banyak karyawan yang tertangkap tangan, diam-diam sedang mencari lowongan pekerjaan baru.

Beliau juga menjelaskan secara rinci bahwa salah satu alasan karyawan ingin mengundurkan diri disebabkan oleh lingkungan tempat kerja yang kurang baik. Beberapa sarana di tempat kerja kerap kali rusak dan terdapat suara berisik di kantor akibat adanya pembangunan sehingga menghambat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Belum lagi pada lingkungan kerja non fisiknya, saat ini tengah ditemukan beberapa *toxic employee* di perusahaan tersebut yang menyebabkan terjadinya miskomunikasi antar karyawan, beberapa karyawan harus mengambil alih pekerjaan rekannya, dan proses kolaborasi antar

karyawan sering kacau. Hal ini membuat atmosfer di perusahaan menjadi negatif, karyawan merasa terbebani, dan tidak nyaman. Sehingga, akhirnya karyawan berkeinginan untuk mengundurkan diri.

Apalagi, pada tahun 2021 ini sudah terdapat 8 karyawan yang pernah terkonfirmasi positif covid-19. Hal ini membuat perusahaan selama masa Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) berlangsung juga harus ikut menerapkan jam kerja karyawan secara bergantian dan membuat proses kolaborasi antar karyawan sedikit terhambat karena mereka tidak bisa bebas berkomunikasi secara langsung. Kasus positif covid-19 di perusahaan tersebut paling banyak berasal dari bagian pemasaran, teknisi, dan logistik. Hal ini disebabkan karena bagian tersebutlah yang paling banyak harus berkontak secara langsung dengan rumah sakit. Tentunya, dengan resiko penularan yang tinggi ini menyebabkan karyawan di perusahaan tersebut merasa tidak tenang dan tidak puas, belum lagi beberapa dari mereka juga masih sering ditugaskan untuk keluar kota. Selain itu, melalui wawancara tersebut juga didapatkan bahwa terdapat cukup banyak karyawan yang merasa gaji mereka kurang, tidak adanya kesesuaian gaji yang mereka terima dengan pekerjaan serta resiko yang ia tanggung saat ini. Jika hal ini terus-menerus dibiarkan maka ini dapat menumbuhkan keinginan karyawan untuk mengundurkan diri.

Saat ini, sudah terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang juga membahas keterkaitan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Didasarkan oleh penelitian terdahulu ditemukan perbedaan hasil dari beberapa penelitian. Seperti hasil penelitian yang membahas keterkaitan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* berikut. Menurut penelitian (Malik *et al.*, 2021; Rismayanti *et al.*, 2018; Syahronica *et al.*, 2015) mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Sedangkan, menurut hasil penelitian (N. K. C. P. Dewi, 2017) didapatkan bahwa adanya pengaruh secara positif serta signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Kemudian penelitian dengan membahas terkait hubungan antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* juga ditemukan perbedaan hasil pada beberapa penelitian. Menurut, (Fuaidah *et al.*, 2018; Halimah *et al.*, 2016; Irvianti & Verina, 2015) mengatakan lingkungan kerja karyawan berpengaruh negatif serta signifikan terhadap *turnover intention*. Sementara itu, menurut (Polii, 2015) lingkungan kerja karyawan dengan *turnover intention* memiliki pengaruh yang positif serta signifikan. Lalu, untuk penelitian terdahulu yang membahas hubungan antara variabel budaya kolaborasi terhadap *turnover intention* belum ditemukan adanya perbedaan. (Cristiani & Peiró, 2019; Su *et al.*, 2019; Sun & Wang, 2016; Yada *et al.*, 2019) sama-sama menyatakan bahwa budaya kolaborasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara negatif terhadap *turnover intention*.

Dilihat dari penelitian yang sudah terdahulu, maka terdapat adanya perbedaan dengan penelitian ini yakni penelitian yang dilaksanakan mengangkat empat variabel sekaligus untuk dibahas. Selain itu, terdapat juga variabel yang masih sangat jarang diteliti terutama di Indonesia yaitu terkait variabel budaya kolaboratif. Peneliti sendiri saat ini belum menemukan penelitian yang membahas terkait hubungan variabel budaya kolaboratif terhadap *turnover intention* yang berasal dari Indonesia dan kebanyakan literatur yang membahas ini berasal dari buku atau jurnal asing. Sehingga, harapannya penelitian ini bisa dijadikan pembaharuan dari topik yang bisa diangkat di kemudian hari oleh peneliti selanjutnya.

## STUDI LITERATUR

### Manajemen SDM

Saat ini, sudah terdapat berbagai definisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang sudah dikemukakan oleh para ahli. MSDM pada hakikatnya merupakan sistem kegiatan

yang di dalamnya berkaitan dengan SDM dimulai dari proses perencanaan sampai dengan penggunaan SDM untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang efektif. Armstrong (2006, hlm. 3) mendefinisikan MSDM sebagai sebuah pendekatan strategis dan terintegral terhadap manajemen aset organisasi yang sangat berharga sehingga SDM yang bekerja di sana yang secara individu serta kolektif mampu memiliki andil pada pencapaian tujuannya. Sedangkan, menurut R. Wayne Mondy & Joseph J. Martocchio (2016, hlm. 25) MSDM adalah proses pemberdayaan sumber daya manusia guna meraih tujuan organisasi.

### **Turnover Intention**

Menurut Armstrong (2006, hlm. 376) *turnover* diartikan sebagai pergerakan karyawan keluar dari organisasi. *Turnover intention* biasanya adalah pendahulu dari *turnover* aktual. Adapun, Mobley (2011, hlm. 150) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah hasrat oleh karyawan dengan kecenderungan ingin melepaskan diri dari perusahaan secara sukarela yang salah satu alasannya adalah disebabkan adanya pekerjaan yang lebih baik. Sedangkan, menurut Rainayee (2013, hlm. 49) *turnover intention* merupakan respon subjektif dan kognitif dari anggota organisasi terhadap lingkungan kerja yang ditandai sebagai perasaan mundur dari pekerjaan saat ini untuk kesempatan alternatif.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Farida & Hartono (2016, hlm. 10) mengatakan bahwa kondisi yang berada disekitar tempat kerja dengan mencakup keadaan fisik serta nonfisik disebut lingkungan kerja, yang bisa menyampaikan kesan yang aman, menyenangkan, tenang serta perasaan betah, dsb. Adapun, Enny (2019, hlm. 56) berpendapat bahwa pendefinisian lingkungan kerja yakni semua yang terdapat pada lingkungan sekitar karyawan. Sedarmayanti (2011, hlm. 2) juga mendefinisikan bahwa lingkungan kerja yakni semua yang ada disekitar karyawan, meliputi alat dan bahan, lingkungan sekitar, metode pekerjaannya, serta pengaturan pekerjaannya secara individu ataupun kelompok. Kemudian, Sedarmayanti (2011, hlm. 26) membagi lingkungan kerja menjadi 2 bagian meliputi :

1. Lingkungan kerja fisik ialah keadaan fisik disekitar lingkungan kerja yang berpengaruh secara langsung ataupun tak langsung kepada karyawan.
2. Lingkungan kerja non fisik yaitu seluruh keadaan dalam bentuk non fisik atau insiden yang secara langsung berkaitan dengan hubungan antar karyawan, maupun juga hubungan antara atasan dan bawahan.

### **Budaya Kolaboratif**

Badu.Q & Djafri (2017, hlm. 110) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah keputusan yang dimiliki para anggotanya yang mampu dijadikan sebagai pembeda antara organisasi satu dengan lainnya. Menurut Sarder (2016, hlm. 16) untuk membangun budaya organisasi yang baik selain pemimpin yang tepat, orang yang tepat, serta sumber daya yang tepat juga, perilaku yang benar pun juga dibutuhkan. Dalam konteks ini perilaku yang dimaksudkan adalah perilaku organisasi dimana dalam organisasi tersebut terdapat kolaborasi, inovasi, eksperimen, pengambilan risiko, dan berbagi informasi yang baik di dalamnya. Sesuai dengan pendapat Russel Sarder maka diketahui bahwa budaya kolaborasi termasuk kedalam bagian dari budaya organisasi. Menurut Glavas *et al* (2006, hlm. 310) budaya kolaborasi adalah sistem kepercayaan bersama yang sangat menghargai dan menumbuhkan praktik bekerja secara kolektif untuk meningkatkan kinerja, pembelajaran, dan kemampuan beradaptasi organisasi.

## Kepuasan Kerja

Berdasarkan pendapat Priyono & Marnis (2008, hlm. 228) arti kepuasan kerja ialah rasa emosional secara positif dengan kecintaannya terhadap pekerjaan. Selain itu, kepuasan kerja bisa diartikan sebagai perasaan emosional oleh karyawan sehingga adanya titik temu diantara nilai balas jasa dengan taraf balas jasa yang diinginkan oleh karyawan. Bisa dalam bentuk finansial ataupun non financial. Pendapat tersebut serupa dengan pendapat yang dikemukakan oleh Robins & Judge (2013, hlm. 74) bahwa kepuasan kerja terjadi karena adanya gambaran perasaan secara positif pada kepuasan kerja terkait pekerjaannya dengan penilaian karakteristik yang telah didapatnya. Selain itu, dalam bukunya yang lain Priyono (2010, hlm. 174) Kepuasan kerja merupakan terpenuhinya harapan serta kebutuhan karyawan yang didapatkan melalui kegiatan kerja atau bekerja.

## Hasil Penelitian Terdahulu

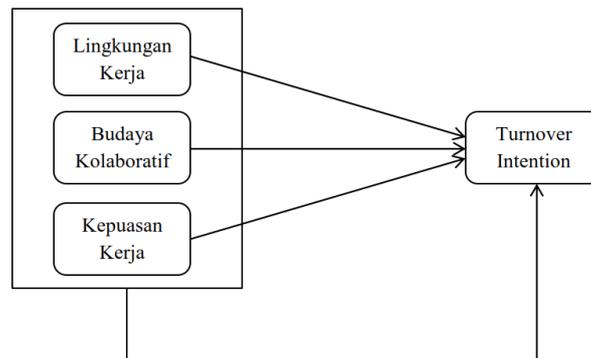
Sebelumnya sudah ada penelitian terdahulu yang membahas mengenai keterkaitan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang dilakukan oleh Fuaidah *et al* (2018) yang berjudul “Pengaruh dari Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan Auto2000 Malang-Sutoyo)” yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Halimah *et al* (2016) dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga di Galael Supermarket (Studi Kasus Pada Galael Superindo Kota Semarang)”, serta penelitian Irvianti & Verina (2015) yang berjudul “Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta.” Namun, berbeda dengan ketiga penelitian lainnya penelitian yang dilakukan oleh Polii (2015) yang berjudul “Analisis Keterikatan Karyawan Terhadap Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* Karyawan di Rumah Sakit Siloam Manado.” yang menunjukkan hasil sebaliknya yaitu lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Selain itu, penelitian terdahulu yang membahas terkait hubungan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pernah dilakukan oleh Malik *et al* (2021) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Millennial di Kecamatan Cileungsi Selama Masa Pandemi Covid-19” yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rismayanti *et al* (2018) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang)”. Serta penelitian yang dilakukan oleh Syahronica *et al* (2015) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk)”. Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh N. K. C. P. Dewi (2017) yang justru menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh secara positif serta signifikan terhadap *turnover intention*.

Lalu, untuk penelitian terdahulu yang membahas hubungan antara variabel budaya kolaborasi terhadap *turnover intention* belum ditemukan adanya perbedaan. Penelitian yang dilakukan oleh Cristiani & Peiró (2019) dengan judul “*Calculative and Collaborative HRM Practices, Turnover and Performance: Evidence from Uruguay.*”, Su *et al* (2019) dengan judul “*The impact of CEO transformational leadership on organizational voluntary turnover and employee innovative behaviour: the mediating role of collaborative HRM*”, Yada *et al*

(2019) dengan judul “*Prosociality as a Mediator Between Teacher Collaboration and Turnover Intention.*”, serta penelitian Sun & Wang (2016) dengan judul “*Transformational Leadership, Employee Turnover Intention, and Actual Voluntary Turnover in Public Organizations*” yang sama-sama menyatakan bahwa budaya kolaborasi mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

### Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

### Hipotesis

H<sub>1</sub> : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

H<sub>2</sub> : Diduga budaya kolaboratif berpengaruh terhadap *turnover intention*.

H<sub>3</sub> : Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

H<sub>4</sub> : Diduga lingkungan kerja, budaya kolaboratif, serta kepuasan kerja dengan bersamaan berpengaruh terhadap *turnover intention*.

### METODE

Penelitian ini merupakan penelitian jenis kuantitatif yang populasinya terdiri dari seluruh karyawan di PT Graha Megatama Indonesia sebanyak 37 orang. Sementara, untuk pengambilan sampel, teknik yang dipergunakan ialah teknik sampel jenuh. Sehingga, sampel pada penelitian ini juga terdiri dari seluruh karyawan di PT Graha Megatama Indonesia yang berjumlah 37 orang. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, serta dilanjutkan dengan uji hipotesis yang diukur melalui uji T (parsial), uji F (simultan), dan Uji R<sup>2</sup> (koefisien determinasi). Proses analisis data pada penelitian ini akan dibantu dengan alat bantu uji yaitu *SmartPLS 3.0*.

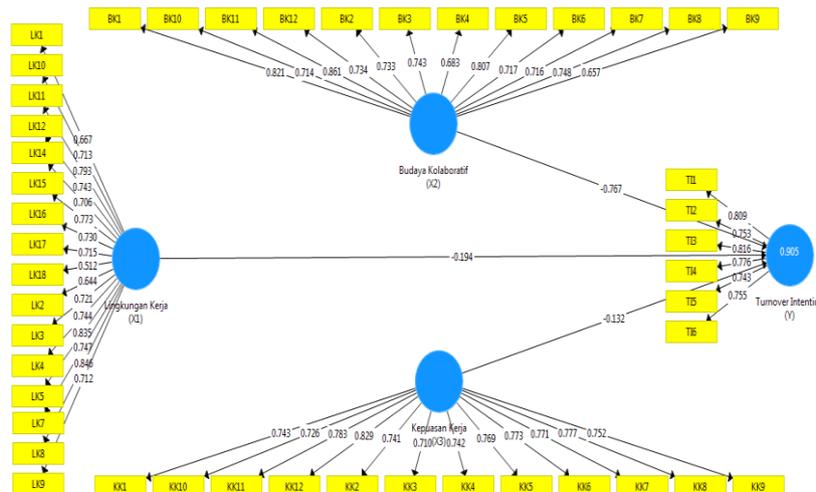
### HASIL

Penelitian ini dilakukan di PT Graha Megatama Indonesia. PT Graha Megatama Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di sektor alat kesehatan. PT Graha Megatama Indonesia telah berdiri sejak tahun 2013 dan memiliki target utama yaitu mengembangkan dan memperluas bisnis perawatan kesehatan di Indonesia.

Responden pada penelitian ini terdiri dari 37 orang karyawan yang dikelompokkan kedalam 3 karakteristik yang didasarkan pada jenis kelamin, usia, dan masa kerja. Responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 25 orang karyawan laki-laki dan 12 orang karyawan perempuan. Responden tersebut didominasi oleh karyawan yang berusia 20-30 tahun sebanyak 27 orang. Sementara, sisanya terdiri dari 7 orang yang berusia 31-40 tahun dan 3 orang yang berusia > 40 tahun. Sedangkan, jika dilihat dari masa kerja responden mayoritas terdiri oleh karyawan dengan masa kerja 1-3 tahun sebanyak 18 orang. Lalu diikuti dengan karyawan dengan masa kerja > 5 tahun,

4-5 tahun, dan terakhir masa kerja < 1 tahun yang masing-masingnya berjumlah 9 orang, 7 orang, dan 3 orang.

Menurut, Hair *et al* (2017, hlm. 113) indikator konstruk dapat dinyatakan valid jika memiliki nilai *outer loading* > 0,70. Namun, bagi indikator yang memiliki *outer loading* antara 0,40-0,70 masih dapat dipertahankan apabila nilai *composite reliability* masih berada diatas nilai ambang batas yang disarankan (*composite reliability* > 0,6). Maka dengan itu, bagi indikator yang mempunyai nilai *outer loading* diantara 0,40-0,70 dapat dipertahankan. Sedangkan, bagi indikator yang mempunyai nilai *outer loading* < 0,40 harus di hapus dan dilakukan re-estimate pada *SmartPLS 3.0*.



Gambar 2. Diagram Jalur Re-estimate  
 Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0 (2021)

Selain itu, menurut Ghozali (2012, hlm. 97) untuk menunjukkan semakin baik suatu model yang diajukan dapat dilihat melalui nilai koefisien determinasi yang semakin mendekati angka 1.

Tabel 2. Hasil Nilai R-Square

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
<b>Turnover Intention</b>	0.905	0.896

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0 (2021)

Maka, berdasarkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) serta *loading factor* maka dapat dikatakan bahwa model pengukuran sudah baik dan dapat dilakukan tahapan selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Nilai Loading Factor

	<b>Turnover Intention</b>	<b>Lingkungan Kerja</b>	<b>Budaya Kolaboratif</b>	<b>Kepuasan Kerja</b>
<b>Turnover Intention</b>	Pikiran-pikiran untuk berhenti	0.809		
	Keinginan	0.753		
		0.816		

	untuk meninggalkan	0.776
	Keinginan mencari pekerjaan lain	0.743
		0.755
<b>Lingkungan Kerja</b>	Sirkulasi udara	0.667
		0.644
	Pencahayaan	0.721
		0.744
	Kebisingan	0.835
	Penggunaan warna	0.747
		0.846
	Kelembaban udara	0.712
		0.713
	Fasilitas	0.793
		0.743
	Perhatian dan dukungan pimpinan	0.706
	Kerjasama antar kelompok	0.773
	0.730	
Komunikasi	0.715	
	0.512	
<b>Budaya Kolaboratif</b>	Pemberdayaan	0.821
		0.733
	Dukungan	0.743
		0.683
	Keterbukaan	0.807
		0.717
	Kepercayaan	0.716
		0.748
	Penyatuan	0.657
		0.714
Profesionalisme	0.861	
	0.734	
<b>Kepuasan Kerja</b>	Sifat Pekerjaan	0.743
		0.741
	Gaji atau Upah saat ini	0.710
		0.742
		0.769
	Peluang Promosi	0.773
	0.771	

	0.777
Pengawasan	0.752
	0.762
Hubungan dengan Rekan Kerja	0.783
	0.829

Sumber: Hasil *Output SmartPLS 3.0* (2021)

Berdasarkan tabel *loading factor* diatas, diketahui bahwa nilai masing-masing *loading factor* dari setiap indikator pernyataan telah melebihi 0,40 bahkan lebih. Sehingga, instrumen pernyataan yang digunakan dapat dinyatakan valid secara konvergen.

Tabel 4. Hasil Nilai *Cross Loading*

		<b>Turnover Intention</b>	<b>Lingkungan Kerja</b>	<b>Budaya Kolaboratif</b>	<b>Kepuasan Kerja</b>
<b>Turnover Intention</b>	Pikiran-pikiran untuk berhenti	0.809	-0.603	-0.705	-0.559
		0.753	-0.349	-0.730	-0.375
	Keinginan untuk meniggalkan	0.816	-0.392	-0.737	-0.479
		0.776	-0.576	-0.685	-0.272
	Keinginan mencari pekerjaan lain	0.743	-0.522	-0.696	-0.330
	0.755	-0.548	-0.739	-0.494	
<b>Lingkungan Kerja</b>	Sirkulasi udara	-0.323	0.667	0.243	0.305
		-0.322	0.644	0.233	0.287
	Pencahayaann	-0.378	0.721	0.273	0.363
		-0.410	0.744	0.325	0.373
	Kebisingan	-0.635	0.835	0.475	0.550
	Penggunaan warna	-0.534	0.747	0.479	0.257
		-0.680	0.846	0.568	0.470
	Kelembaban udara	-0.459	0.712	0.329	0.240
		-0.410	0.713	0.341	0.257
	Fasilitas	-0.464	0.793	0.402	0.337
		-0.404	0.743	0.331	0.194
	Perhatian dan dukungan pimpinan	-0.388	0.706	0.331	0.283
	Kerjasama antar kelompok	-0.535	0.773	0.465	0.186
	-0.538	0.730	0.424	0.349	
<b>Budaya Kolaboratif</b>	Pemberdayaan	-0.321	0.715	0.149	0.179
		-0.408	0.512	0.297	0.308
		-0.671	0.240	0.821	0.231
		-0.688	0.374	0.733	0.403

<b>Kepuasan Kerja</b>	Dukungan	-0.645	0.277	0.743	0.122
		-0.605	0.250	0.683	0.409
	Keterbukaan	-0.823	0.630	0.807	0.511
		-0.722	0.557	0.717	0.401
	Kepercayaan	-0.681	0.271	0.716	0.192
		-0.715	0.315	0.748	0.440
	Penyatuan	-0.605	0.411	0.657	0.201
		-0.645	0.407	0.714	0.192
	Profesionalisme	-0.797	0.419	0.861	0.443
		-0.609	0.364	0.734	0.170
	Sifat Pekerjaan	-0.512	0.339	0.451	0.743
		-0.302	0.183	0.285	0.741
	Gaji atau Upah saat ini	-0.395	0.483	0.274	0.710
		-0.500	0.434	0.303	0.742
	Peluang Promosi	-0.450	0.483	0.322	0.769
		-0.388	0.338	0.305	0.773
	Pengawasan	-0.369	0.334	0.358	0.771
		-0.366	0.248	0.206	0.777
	Hubungan dengan Rekan Kerja	-0.364	0.230	0.272	0.752
		-0.278	0.292	0.189	0.762
	-0.369	0.224	0.359	0.783	
	-0.508	0.285	0.444	0.829	

Sumber: Hasil *Output SmartPLS 3.0* (2021)

Dari tabel *cross loading* berikut, diketahui bahwa nilai semua *loading factor indicator* terhadap konstraknya > *cross loading* terhadap konstruk lain. Maka, dengan itu konstruk *turnover intention*, lingkungan kerja, budaya kolaboratif, dan kepuasan kerja dapat dikatakan valid. Selain itu, menurut Chin serta Hock & Ringle dalam Garson (2016, hlm.65) AVE dapat digunakan juga untuk mengukur uji validitas. Namun, untuk dapat dikatakan valid, nilai AVE haruslah  $\geq 0,5$ . Berikut ini adalah nilai AVE yang didapatkan, yaitu :

Tabel 5. Hasil Output PLS *Average Variance Extracted* (AVE)

No	Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
1	<i>Turnover Intention</i>	0.602
2	Lingkungan Kerja	0.531
3	Budaya Kolaboratif	0.557
4	Kepuasan Kerja	0.578

Sumber: Hasil *Output SmartPLS 3.0* (2021)

Berdasarkan tabel AVE diatas diketahui bahwa setiap variabel telah mempunyai nilai AVE > 0,50. Variabel *turnover intention* menjadi variabel dengan nilai AVE tertinggi sebesar 0,602. Sementara, variabel dengan nilai AVE terendah adalah variabel lingkungan kerja dengan nilai AVE sebesar 0,531. Maka, dengan itu indikator yang digunakan di setiap variabel dapat dinyatakan valid secara diskriminan.

Tabel 6. Hasil Output PLS *Composite Reliability*

No	Variabel	<i>Composite Reliability</i>
1	<i>Turnover Intention</i>	0.901
2	Lingkungan Kerja	0.947
3	Budaya Kolaboratif	0.938
4	Kepuasan Kerja	0.943

Sumber: Hasil Output *SmartPLS 3.0* (2021)

Dari tabel *composite reliability* diketahui nilai *composite reliability* dari setiap variabel > 0,6. Sehingga, dapat dikatakan bahwa seluruh instrumen pada penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat diandalkan. Selain dari nilai *composite reliability*, menurut Garson (2016, hlm.64) nilai *cronbach's alpha* juga dapat menampilkan tingkat reliabilitas dari suatu indikator. Berikut ini merupakan hasil *cronbach's alpha* yang didapat, yaitu :

Tabel 7. Hasil Output PLS *Cronbach's Alpha*

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
1	<i>Turnover Intention</i>	0.867
2	Lingkungan Kerja	0.940
3	Budaya Kolaboratif	0.927
4	Kepuasan Kerja	0.934

Sumber: Hasil Output *SmartPLS 3.0* (2021)

Dari tabel berikut diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* pada semua variabel > 0,6 yang berarti memenuhi kriteria sebagai instrumen yang reliabel. Selain itu, nilai *cronbach's alpha* semakin mendekati 1, berarti semakin besar pula keandalan instrumen yang digunakan. Sehingga, dari nilai *cronbach's alpha* keempat variabel tersebut dapat dikatakan sangat reliabel karena memiliki nilai *cronbach's alpha* di rentang 0,80-1,00 yang berarti sangat reliabel.

Tabel 8. Hasil Nilai *R-Square*

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
<i>Turnover Intention</i>	0.905	0.896

Sumber: Hasil Output *SmartPLS 3.0* (2021)

Berdasarkan nilai *R-square adjusted* yang didapatkan, maka diketahui bahwa variabel *turnover intention* dapat diterangkan atau dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, budaya kolaboratif, dan kepuasan kerja sebesar 0,896 atau 89,6%, sedangkan sisa 0,104 atau 10,4% dapat diterangkan atau dipengaruhi faktor lain, seperti beban kerja, masa kerja, *work-life-balance*, gaya kepemimpinan, dll.

Tabel 9. Hasil Nilai *Path Coefficient*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T-Statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P Values</i>
Lingkungan Kerja (X1) → <i>Turnover Intention</i> (Y)	-0.194	3.535	0.000

<b>Budaya Kolaboratif (X2) → Turnover Intention (Y)</b>	-0.767	13.080	0.000
<b>Kepuasan Kerja (X3) → Turnover Intention (Y)</b>	-0.132	2.275	0.023

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0 (2021)

Dari tabel *path coefficient* berikut, diketahui bahwa nilai *original sample (O) path coefficient* pada variabel lingkungan kerja terhadap *turnover intention* sebesar -0,194; variabel budaya kolaboratif terhadap *turnover intention* sebesar -0,767; dan variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar -0,132. Maka, berdasarkan hasil nilai *original sample* tersebut dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja, budaya kolaboratif, dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap variabel *turnover intention*.

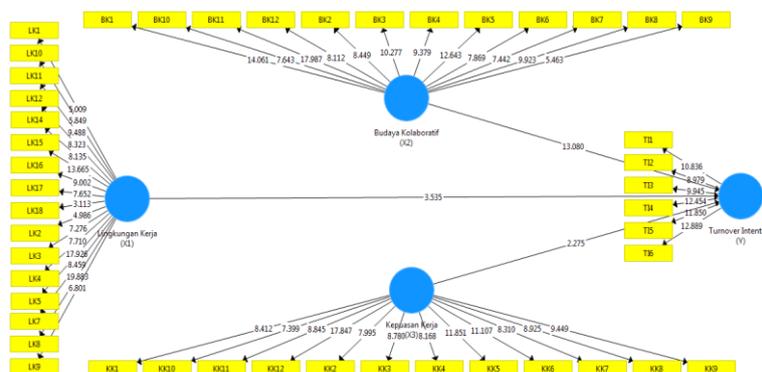
Variabel bebas dapat dinyatakan berpengaruh terhadap variabel terikat jika nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$ . Nilai  $t_{tabel}$  dalam penelitian ini adalah sebesar 2,0281 yang diperoleh melalui rumus  $df = n - 1$  atau  $df = 37 - 1 = 36$ , kemudian dengan *alpha error* sebesar 0,05 atau 5%. Sehingga, berdasarkan pengolahan data menggunakan aplikasi *SmartPLS* maka dapat diketahui hasil uji T-statistik adalah, sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Uji T-Statistik

	<b>T-Statistics ( O/STDEV )</b>	<b>P Values</b>
<b>Lingkungan Kerja (X2) → Turnover Intention (Y)</b>	3.535	0.000
<b>Budaya Kolaboratif (X2) → Turnover Intention (Y)</b>	13.080	0.000
<b>Kepuasan Kerja (X3) → Turnover Intention (Y)</b>	2.275	0.023

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0 (2021)

Berdasarkan tabel berikut, diketahui bahwa nilai  $T_{hitung}$  dari setiap variabel yang diuji  $> T_{tabel}$  2,0281 dengan nilai signifikansi (*P Values*)  $< 0,05$ . Sehingga, dari hasil uji hipotesis tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, budaya kolaboratif, dan kepuasan kerja secara terpisah berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*.



Gambar 3. Inner Model

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0 (2021)

Variabel independen dapat dikatakan berpengaruh terhadap variabel dependen jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Nilai  $F_{hitung}$  dalam penelitian ini yaitu sebesar 94,769 yang didapat dari rumus berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$
$$F_{hitung} = \frac{0,896/3}{(1 - 0,896)/(37 - 3 - 1)}$$
$$F_{hitung} = 94,769$$

Sedangkan,  $F_{tabel}$  dalam penelitian ini adalah sebesar 2,892 yang dapat dilihat melalui tabel uji F dengan  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 33$  dengan *alpha error* sebesar 0,05 atau 5%. Maka, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja, budaya kolaboratif, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung} > T_{tabel}$  yaitu  $94,769 > 2,892$ .

## PEMBAHASAN

Setelah dilakukan analisis, diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention* pada PT Graha Megatama Indonesia selama pandemi Covid 19 yang ditunjukkan dengan nilai sebesar -0,194 atau sebesar -19,4%; nilai  $T_{hitung} 3,535 > T_{tabel} 2,0281$ ; dan dengan nilai signifikansi (*P Values*) sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka, dari penjelasan-penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa jika semakin tinggi tingkat lingkungan kerja di PT Graha Megatama Indonesia, maka tingkat *turnover intention* justru akan semakin turun. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fuaidah *et al.*, 2018; Halimah *et al.*, 2016; Irvianti & Verina, 2015) bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Setelah dilakukan analisis, diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis variabel budaya kolaboratif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention* pada PT Graha Megatama Indonesia selama pandemi Covid 19 yang ditunjukkan dengan nilai sebesar -0,767 atau sebesar -76,7%; nilai  $T_{hitung} 13,080 > T_{tabel} 2,0281$ ; dan dengan nilai signifikansi (*P Values*) sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka, dari penjelasan-penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa jika semakin tinggi tingkat budaya kolaboratif di PT Graha Megatama Indonesia, maka tingkat *turnover intention* justru akan semakin turun. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Cristiani & Peiró, 2019; Su *et al.*, 2019; Sun & Wang, 2016; Yada *et al.*, 2019) bahwa budaya kolaboratif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Setelah dilakukan analisis, diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention* pada PT Graha Megatama Indonesia selama pandemi Covid 19 yang ditunjukkan dengan nilai sebesar -0,132 atau sebesar -13,2%; nilai  $T_{hitung} 2,275 > T_{tabel} 2,0281$ ; dan dengan nilai signifikansi (*P Values*) sebesar  $0,023 < 0,05$  yang berarti signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Graha Megatama Indonesia selama pandemi Covid 19. Maka, dari penjelasan-penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa jika semakin tinggi tingkat kepuasan kerja di PT Graha Megatama Indonesia, maka tingkat *turnover intention* justru akan semakin turun. Hasil penelitian ini

sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Malik *et al.*, 2021; Rismayanti *et al.*, 2018; Syahronica *et al.*, 2015) bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Setelah dilakukan analisis, diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis ketiga variabel independen yang terdiri dari variabel lingkungan kerja, budaya kolaboratif, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel *turnover intention*. Hal tersebut dapat diketahui dari hasil perhitungan uji F-statistik yang dilakukan secara manual pada variabel lingkungan kerja, budaya kolaboratif, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang memperoleh nilai  $F_{hitung} 94,769 < F_{tabel} 2,892$  yang berarti variabel lingkungan kerja, budaya kolaboratif, dan kepuasan kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Maka, dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa jika semakin tinggi tingkat lingkungan kerja, budaya kolaboratif, dan kepuasan kerja secara bersama-sama pada PT Graha Megatama Indonesia maka tingkat *turnover intention* justru akan semakin menurun. Hal ini berarti jika lingkungan, budaya kolaboratif, dan kepuasan kerja pada PT Graha Megatama Indonesia secara bersama-sama dalam keadaan yang baik maka tingkat *turnover intention* di perusahaan tersebut justru akan semakin rendah (semakin sedikit karyawan yang berniat untuk meninggalkan perusahaan).

Dalam penelitian yang dilakukan, tentu akan terdapat keterbatasan serta hambatan. Keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini, yaitu meliputi :

1. Penelitian masih hanya menggunakan variabel lingkungan kerja, budaya kolaboratif, dan kepuasan kerja saja untuk menganalisis *turnover intention*. Sedangkan, terjadinya *turnover intention* juga dapat dipengaruhi oleh variabel independen lainnya diluar dari ketiga variabel independen yang digunakan pada penelitian ini.
2. Penelitian dilakukan dalam masa pandemi Covid-19, sehingga terdapat kesulitan dalam penyebaran kuesioner yang hanya melalui *google form* dan sulit untuk mengetahui secara pasti apakah jawaban dari kuesioner yang telah diisi oleh responden telah sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya.
3. Penelitian hanya dilakukan kepada karyawan PT Graha Megatama Indonesia saja, sehingga kondisi serta hasil penelitian tidak dapat disamaratakan dengan kondisi di perusahaan lainnya.

## KESIMPULAN

Berlandaskan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, budaya kolaboratif, serta kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT Graha Megatama Indonesia Selama Pandemi Covid-19 maka dapat diambil kesimpulan, a.l : pertama, lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di PT Graha Megatama Indonesia Selama Pandemi Covid-19. Kedua, budaya kolaboratif mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di PT Graha Megatama Indonesia Selama Pandemi Covid-19. Ketiga, kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT Graha Megatama Indonesia Selama Pandemi Covid-19. Keempat, lingkungan kerja, budaya kolaboratif, dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di PT Graha Megatama Indonesia selama pandemi Covid-19.

## REFERENSI

Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice* (tenth edition). London : Kogan Page, Ltd.

- Badu, Syamsu Q., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo : Ideas Publishing.
- Cristiani, A. & Peiró, J. M. (2019). Calculative and Collaborative HRM Practices, Turnover and Performance: Evidence from Uruguay. *Emerald Insight : International Journal of Manpower*. <https://doi.org/10.1108/IJM-11-2016-0207>.
- Dewi, N. K. C. P. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Nusa Penida Beach Inn. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9 (2), 527–537. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v9i2.20147>.
- Enny, W. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Ubhara Manajemen Press.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo : Unmuh Ponorogo Press.
- Fuaidah, N. R., Sunuharyo, B., & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Auto200 Malang–Sutoyo). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 60 (2), 192–198.
- Garson, G. D. (2016). *Partial Least Squares : Regression & Structural Equation Models*. Asheboro : Statistical Publishing Associates.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta : Universitas Diponegoro.
- Glavas, A., Jules, C., & Oosten, E. Van. (2006). *Creating a Culture of Collaboration : The International Association of Facilitators Handbook (Use of Self in Creating a Culture of Collaboration)*. San Fransisco : Jossey-Bass.
- Hafid, M., & Prasetyo, A. P. (2017). Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *SMART-Study and Management Research*, 14 (3), 52–61.
- Hair, J. J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles : Sage Publications.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Maria M Minarsih. (2016). Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2 (2).
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Kerja Stress Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6 (1), 117–126. <https://doi.org/10.21512/bbr.v6i1.995>.
- Malik, M. M., Sumardjo, M., & Fadila, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Millenial di Kecamatan Cileungsi Selama Masa Pandemi Covid-19. *PROSIDING BIEMA : Business Management, Economic, and Accounting National Seminar*, 2, 287–297.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan : Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya*. Jakarta : PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Mondy, R. Wayne, & Joseph J. Martocchio. (2016). *Human Resource Management* (global edition). Essex : Pearson Education Ltd.
- Polii, L. R. G. (2015). Analisis Keterikatan Karyawan Terhadap Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intentions Karyawan di Rumah Sakit Siloam Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 3 (4), 178–190.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Zifatama Publisher.

- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Zifatama Publisher.
- Rainayee, R. A. (2013). Employee Turnover Intentions: Job Stress or Perceived Alternative External Opportunities. *International Journal of Information Management*, 5(1), 48–59. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2006.01.003>
- Riniwati, H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Pertama dan Pengembangan SDM)*. Malang : UB Media.
- Rismayanti, R. D., Musadieg, M. Al, & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61 (2), 127–136.  
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/2581/2975>.
- Robins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (fifteenth edition). New Jersey : Pearson Education Ltd.
- Sarder, R. (2016). *Building an Innovative Learning Organization : a Framework to Build a Smarter Workforce, Adapt to Change, and Drive Growth*. In *Paper Knowledge. Toward a Media History of Documents*. New Jersey : John Wiley & Sons, Inc.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Situmorang, Anggun .P (2021). Sektor Farmasi dan Alat Kesehatan Masuk Daftar Prioritas Penerapan Industri 4.0. Merdeka.com. Retrived Oktober 15, 2021, from <https://m.merdeka.com/uang/sektor-farmasi-dan-alat-kesehatan-masuk-daftar-prioritas-penerapan-industri-40.html>.
- Su, Z. X., Wang, Z., & Chen, S. (2019). The Impact of CEO Transformational Leadership on Organizational Voluntary Turnover and Employee Innovative Behaviour: The Mediating Role of Collaborative HRM. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 58(2), 197–219. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12217>.
- Sun, R., & Wang, W. (2016). Transformational Leadership, Employee Turnover Intention, and Actual Voluntary Turnover in Public Organizations. *Routledge Taylor and Francis Group : Public Management Review*, 1-18. <https://doi.org/10.1080/14719037.2016.1257063>.
- Syahronica, G., Hakam, M. S., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 20 (1), 1–6.
- 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. *Elsevier Ltd : Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45, 10–22. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.07.002>
- Yada, T., Räikkönen, E., Imai-Matsumura, K., Shimada, H., Koike, R., & Jäppinen, A. K. (2019). Prosociality as a Mediator Between Teacher Collaboration and Turnover Intention. *International Journal of Educational Management*, 34 (3), 535–548. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2018-0309>.
- Yahya, Achmad N. (2021). Dampak Pandemi, KSPI Sebut 50.000 Buruh di PHK Sejak Awal 2021. Kompas.com. Retrived Oktober 15, 2021, from <https://nasional.kompas.com/read/2021/08/25/07424401/dampak-pandemi-kspi-sebut-50000-buruh-di-phk-sejak-awal-2021>.