

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 22/2024
FAKULTAS EKONOMI 3

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
SINTESA PENINSULA HOTEL PALEMBANG**



Skripsi Oleh :

SHAHWAH SALSABILA

01011182025021

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

2024

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
SINTESA PENINSULA HOTEL PALEMBANG**

Disusun oleh:

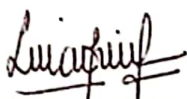
Nama : Shahwah Salsabila
NIM : 01011182025021
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal : 19 / 02 / 2024


Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.
NIP. 198909242019032021

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
SINTESA PENINSULA HOTEL PALEMBANG**

Disusun Oleh:

Nama : Shahwah Salsabila
NIM : 01011182025021
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia


Telah diuji dalam Ujian Komprehensif pada tanggal 15 Maret 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, 15 Maret 2024

Dosen Pembimbing

Dosen Penguji


Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.
NIP. 198909242019032021


Nia Meitisari, S.E., M.Si.
NIP. 198605202020122010

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Shahwah Salsabila
NIM : 01011182025021
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul :
“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan Sintesa Peninsula Hotel Palembang”.

Pembimbing : Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.
Penguji : Nia Meitisari, S.E., M.Si.
Tanggal Ujian : 15 Maret 2024

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, maka saya bersedia dicabut predikat kelulusan gelar kesarjanaaan.

Indralaya, 15 Maret 2024



Penulis



Shahwah Salsabila

NIM. 01011182025021

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

History isn't made by doing nothing! Go out there, be brave and take risks even if it scares you.

-Karen Gallman-

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

- ❖ Kedua orang tua tercinta
- ❖ Keluarga tersayang
- ❖ Teman-teman Seperjuangan
- ❖ Almamater

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas semua limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan Sintesa Peninsula Hotel Palembang”** dengan baik, lancar dan tepat waktu. Penyusunan skripsi ini dilakukan sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing penulis yang telah membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini. Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan terdapat kekurangan dalam penulisannya sehingga perlu adanya pengembangan. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran yang bersifat membangun demi kebaikan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang luas kepada semua pihak dan semoga kebaikan yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Indralaya, 15 Maret 2024

Penulis



Shahwah Salsabila
NIM. 01011182025021

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak mendapat saran, bantuan, dan bimbingan sekaligus motivasi dari banyak pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa syukur dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kemudahan, kelancaran, dan kekuatan sepanjang perjalanan penyelesaian skripsi ini. Kehadiran-Nya menjadi sumber inspirasi dan perlindungan dalam setiap tahap penulisan, menjadikan segala usaha ini dapat terwujud.
2. Kedua orang tua tercinta, Ayahanda Muhammad Taufik, S.E. dan Ibunda Rita Nur dengan setiap pengorbanan yang telah diberikan, memberikan segala yang terbaik, mendidik, dan mendoakan, serta cinta dan kasih sayang kalian sepanjang masa. Semoga Allah SWT senantiasa membalasnya dengan Surga.
3. Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si. selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dan selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Terima kasih atas kesediaan waktu dan tenaga untuk memberikan bimbingan, arahan, dan masukan yang berharga sepanjang proses penulisan skripsi ini.

7. Ibu Nia Meitisari, S.E., M.Si. selaku Dosen Penguji Skripsi. Terima kasih atas kesediaannya dalam memberikan kritik, saran, dan masukan yang sangat berharga untuk mengevaluasi skripsi ini.
8. Prof. Drs. H. Isnurhadi, M.B.A., PH.D. selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA). Terima kasih atas bimbingan, arahan, dan dukungan yang diberikan selama masa perkuliahan.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang luar biasa selama ini.
10. Seluruh Staf Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu penulis perihal administrasi selama perkuliahan.
11. Pimpinan dan Staf Sintesa Peninsula Hotel Palembang yang membantu penulis dalam melakukan penelitian ini.
12. Teman-teman seperjuangan Natasya, Vinny, Mersika, Arnada, Vani, Nadia Adisty, Indri, dan Fikri. Terima kasih untuk semua dukungan, perhatian, dan motivasi yang diberikan selama menjalani masa perkuliahan, magang, hingga penyelesaian skripsi ini.
13. Sahabat terbaik sekaligus saudara Salma, Nabila, Ilak, Rara, Ulik. Terima kasih telah menjadi sumber kekuatan dan keceriaan sepanjang perjalanan perkuliahan ini.
14. Seluruh mahasiswa/i Manajemen angkatan 2020 yang telah bersama-sama menjalani masa perkuliahan. Terima kasih atas kerja sama, bantuan, dan semangat positifnya.

15. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah kebersamai dan memberikan motivasi secara langsung maupun tidak langsung selama perjalanan perkuliahan ini.

Akhir kata, penulis berharap agar skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak, semoga Allah SWT memberkahi kita semua dan melimpahkan kebaikan pada setiap langkah yang kita ambil.

Indralaya, 15 Maret 2024

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Shahwah Salsabila', written in a cursive style.

Shahwah Salsabila

NIM. 01011182025021

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

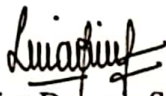
Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Shahwah Salsabila
NIM : 01011182025021
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan Sintesa Peninsula Hotel Palembang

Telah diperiksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya, dan disetujui untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Dosen Pembimbing

Ketua Jurusan Manajemen



Lina Damerla Siregar, S.E., M.M.
NIP. 198909242019032021



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

ABSTRAK

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN SINTESA PENINSULA HOTEL PALEMBANG

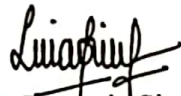
Oleh :

Shahwah Salsabila

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan Sintesa Peninsula Hotel Palembang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Sintesa Peninsula Hotel Palembang yang berjumlah 32 orang, *dijadikan* sebagai sampel penelitian dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan alat SPSS 25 *for Windows*. Hasil analisis data menunjukkan bahwa : (1) kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (2) komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan *Turnover Intention*

Dosen Pembimbing



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.
NIP. 198909242019032021

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

ABSTRACT

**THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT ON EMPLOYEES TURNOVER INTENTION
AT SINTESA PENINSULA HOTEL PALEMBANG**

By :

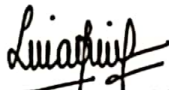
Shahwah Salsabila

This study aims to determine and analyze the effect of job satisfaction and organizational commitment on employees turnover intention at Sintesa Peninsula Hotel Palembang. This research uses quantitative method. The population in this study is all employees of Sintesa Peninsula Hotel Palembang amounted to 32 people, who are selected as the research sample using a saturated sampling technique. The data collection techniques used are interviews and distributing questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis through SPSS 25 for Windows. The results of the data analysis indicate that: (1) job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention (2) organizational commitment has a negative and significant effect on turnover intention.

Keywords : Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention

Advisor

Head of Management Department



Lina Damera Siregar, S.E., M.M.
NIP. 198909242019032021



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama Mahasiswa : Shahwah Salsabila
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 30 Desember 2002
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jalan Ki Gede Ing Suro Lr. H. Amak Kel. 28 ilir
Kec. Ilir Barat II, Palembang, Sumatera Selatan.
Alamat Email : shahwah30@gmail.com



PENDIDIKAN FORMAL

Taman Kanak-Kanak : TK Syailendra Palembang
Sekolah Dasar : SD Negeri 30 Palembang
Sekolah Menengah Pertama : SMP Negeri 13 Palembang
Sekolah Menengah Atas : SMA Negeri 02 Palembang
Strata-1 : Universitas Sriwijaya

PENDIDIKAN NON FORMAL

Gloria English Course

RIWAYAT ORGANISASI

2018-2019 : Wakil Bendahara Palang Merah Remaja SMAN 02 Palembang
2022-2023 : Staff Media Communication Young Entrepreneur Sriwijaya
2023-2024 : Staff External Relation Wirausaha Mahasiswa Sriwijaya
2022-2024 : Anggota Karang Taruna 28 Ilir Palembang

PENGALAMAN MAGANG

PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Rivai, Divisi Pelayanan Pelanggan dan Administrasi (2023)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	x
ABSTRAK	xi
<i>ABSTRACT</i>	xii
RIWAYAT HIDUP.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	10
1.4.2 Manfaat Praktis	11

BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	12
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 Kepuasan Kerja.....	12
2.1.2 Komitmen Organisasi	16
2.1.3 <i>Turnover Intention</i>	21
2.2 Penelitian Terdahulu	27
2.3 Alur Pikir	32
2.4 Hipotesis	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	35
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	35
3.2 Rancangan Penelitian.....	35
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	35
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.5 Populasi dan Sampel	38
3.5.1 Populasi.....	38
3.5.2 Sampel	38
3.6 Teknik Analisis Data.....	39
3.6.1 Uji Instrumen	39
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	40
3.6.3 Metode Suksesif Interval (MSI)	42
3.6.4 Uji Statistik	43
3.6.5 Uji Hipotesis	45
3.7 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	46
3.7.1 Definisi Operasional Variabel	46
3.7.2 Pengukuran Variabel.....	49

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	50
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	50
4.1.1 Profil Organisasi	50
4.1.2 Struktur Organisasi	51
4.1.3 Visi dan Misi Organisasi.....	56
4.2 Hasil Penelitian	56
4.2.1 Deskripsi Responden	56
4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	59
4.2.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	75
4.2.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	79
4.2.5 Hasil Metode Suksesif Interval (MSI)	82
4.2.6 Hasil Uji Statistik.....	83
4.2.7 Hasil Uji Hipotesis.....	85
4.3 Pembahasan.....	87
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	93
5.1 Kesimpulan	93
5.2 Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN.....	99

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Gaji Karyawan Sintesa Peninsula Hotel Palembang Periode 2022	2
Tabel 1.2 Data Promosi Karyawan Sintesa Peninsula Hotel Palembang Tahun 2018-2022.....	3
Tabel 1.3 Masa Kerja Karyawan Sintesa Peninsula Hotel Palembang Tahun 2022	5
Tabel 1.4 Data <i>Turnover</i> Karyawan Sintesa Peninsula Hotel Palembang Tahun 2018-2022.....	7
Tabel 1.5 Research Gap	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1 Daftar Jumlah Karyawan Sintesa Peninsula Hotel Palembang Per Departemen.....	38
Tabel 3.2 Interpretasi Koefisien Korelasi (r)	44
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	47
Tabel 3.4 Skor Alternatif Jawaban Skala Likert	49
Tabel 4.1 Deskripsi Jenis Kelamin Responden.....	57
Tabel 4.2 Deskripsi Usia Responden	57
Tabel 4.3 Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden.....	58
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X1)	59
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Komitmen Organisasi (X2)	66
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Turnover Intention (Y)	71
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X1).....	76
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X2)	77
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas <i>Turnover Intention</i> (Y).....	77
Tabel 4.10 Hasil Uji Realibilitas	78
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	79

Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	80
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	81
Tabel 4.14 Hasil Uji Autokorelasi	82
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	83
Tabel 4.16 Hasil Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	85
Tabel 4.17 Hasil Uji F.....	86
Tabel 4.18 Hasil Uji t.....	87

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Alur Pikir.....	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Sintesa Peninsula Hotel Palembang.....	51

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	99
Lampiran 2. Tabulasi Data Pernyataan Responden	105
Lampiran 3. Hasil Metode Suksesif Interval.....	108
Lampiran 4. Hasil Deskriptif Frekuensi Responden	111
Lampiran 5. Hasil Uji Instrumen	121
Lampiran 6. Hasil Uji Asumsi Klasik	127
Lampiran 7. Hasil Uji Statistik.....	129
Lampiran 8. Tabel r.....	130
Lampiran 9. Tabel Durbin Watson.....	131
Lampiran 10. Tabel t.....	132

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri perhotelan merupakan sektor bisnis yang sangat kompetitif dan berorientasi pada pelayanan. Kualitas pelayanan dan pengalaman tamu adalah kunci untuk menjaga reputasi dan kelangsungan bisnis hotel. Oleh karena itu, peran sumber daya manusia (SDM) dalam industri ini sangat penting, karena karyawan hotel adalah ujung tombak dalam memberikan pelayanan yang luar biasa kepada tamu. Untuk itu, perusahaan perlu berinvestasi dalam manajemen SDM, mulai dari proses perekrutan, seleksi, hingga retensi karyawan. Melalui penerapan manajemen SDM yang baik, perusahaan akan memiliki karyawan yang kompeten dan loyal kepada perusahaan (Hadi et al., 2019). Pada gilirannya ini akan membantu meningkatkan reputasi dan kesuksesan bisnis hotel.

Setiap karyawan pasti berharap mendapatkan kepuasan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Luthans et al (2021), kepuasan kerja adalah hasil pandangan karyawan tentang sejauh mana pekerjaan mereka memenuhi hal-hal yang dianggap penting. Kepuasan kerja karyawan menjadi hal utama yang harus dicapai perusahaan, karena dengan terciptanya kepuasan kerja maka akan terbentuk loyalitas karyawan. Dalam hal ini perusahaan dituntut untuk memastikan agar apa yang karyawannya dapatkan setimpal dengan apa yang mereka lakukan untuk perusahaan terutama dalam kenyamanan bekerja sehingga mereka betah untuk terus bekerja di perusahaan (Ningsih & Putra, 2019).

Berdasarkan hasil pra-penelitian yang dilakukan peneliti dengan mewawancarai beberapa karyawan Sintesa Peninsula Hotel Palembang, peneliti menemukan gejala masalah yang dilatarbelakangi oleh kepuasan kerja, yaitu karyawan mengeluhkan gaji dan promosi yang diberikan oleh Sintesa Peninsula Hotel Palembang yang dinilai masih rendah. Adapun data gaji dan promosi Karyawan Sintesa Peninsula Hotel Palembang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. 1 Gaji Karyawan Sintesa Peninsula Hotel Palembang Periode 2022

Departemen	Gaji Pokok
FO Departement	Rp. 3.289.000 - Rp. 3.900.000
HK - Departement	Rp. 3.289.000 - Rp. 4.600.000
Gardenia Restaurant	Rp. 3.289.000 - Rp. 3.450.000
Banquet	Rp. 3.450.000 - Rp. 3.650.000
Kitchen	Rp. 3.289.000 - Rp. 4.350.000
A & G Department	Rp. 3.289.000 - Rp. 6.912.000
Sales & Marketing Dept	Rp. 3.200.000 - Rp. 5.152.000
POMEC	Rp. 3.289.000 - Rp. 4.150.000
HRD & Security	Rp. 3.289.000 - Rp. 3.450.000

Sumber : Sintesa Peninsula Hotel Palembang, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 di atas diketahui masih terdapat karyawan Sintesa Peninsula Hotel Palembang yang menerima gaji pokok di bawah UMR di setiap departemennya, yang mana UMR kota Palembang pada tahun 2022 sebesar Rp.3.289.409. Karyawan yang menerima gaji pokok paling minimal adalah karyawan pada departemen sales dan marketing yaitu sebesar Rp.3.200.000. Selain itu, karyawan Sintesa Peninsula Hotel Palembang menerima penghasilan tambahan melalui *service charge*. Pemberian *service charge* ini bergantung pada tingkat hunian hotel. Tingkat hunian hotel yang bersifat fluktuatif dan tidak selalu

dapat dikendalikan oleh karyawan menciptakan ketidakpastian dalam penghasilan karyawan. Gaji yang rendah dan ketidakpastian penghasilan tambahan dapat membuat karyawan merasa tidak aman secara finansial dan kurang puas dalam pekerjaannya. Hal ini dapat mendorong niat karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang mampu menawarkan kompensasi yang lebih baik dan lebih stabil. Keinginan karyawan untuk berpindah berkaitan erat dengan kepuasan kerja, budaya yang ada di perusahaan, kepuasan gaji, lingkungan kerja dan stres kerja (Amalia & Enderwati, 2018).

Tabel 1. 2 Data Promosi Karyawan Sintesa Peninsula Hotel Palembang Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Karyawan yang Di-promosikan (Orang)	Tingkat Persentase (%)	Keterangan	
				Jabatan Sebelum	Jabatan yang Dipromosikan
2018	62	0	0%	-	-
2019	57	2	4%	Sr. CDP Hot & Cold Kitchen	Jr. Sous Chef
				Banquet Spv	FB Coordinator
2020	61	1	2%	Banquet Staff	Banquet Spv
2021	37	1	3%	Engineering Staff	Engineering Spv
				Guest Service Agent	FO Supervisor
				Daily Worker	HK Attendant
				FB Coordinator	Asst. FB Manager
				IT Supervisor	IT Supervisor & Cost Controller
				Storekeeper & Receiving	Account Receivable
				Senior HR Officer	HR Supervisor
2022	32	7	22%	Engineering Spv	Duty Engineer

Sumber : Sintesa Peninsula Hotel Palembang, 2023 (Diolah)

Kemudian, data promosi karyawan Sintesa Peninsula Hotel Palembang pada tabel 1.2 di atas menunjukkan tingkat promosi yang rendah dari tahun 2018 hingga 2021, dengan persentase promosi kurang dari 5% per tahun. Pada tahun 2018, tidak ada karyawan yang dipromosikan, sehingga tingkat persentase promosi 0%. Namun, pada tahun 2022, terjadi peningkatan yang signifikan, di mana 7 dari 32 orang karyawan dipromosikan, sehingga tingkat persentase promosi mencapai 22%.

Berdasarkan informasi pihak HR, peningkatan yang signifikan pada tahun 2022 disebabkan adanya kebutuhan mendesak untuk mengisi beberapa jabatan yang kosong akibat banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan. Tingkat promosi yang sangat rendah selama beberapa tahun sebelumnya mungkin telah menyebabkan ketidakpuasan di antara karyawan. Mereka yang merasa bahwa kesempatan promosi sangat terbatas merasa kurang dihargai atau kurang termotivasi untuk berkembang. Karyawan yang merasa terhambat dalam pengembangan karir mereka cenderung mencari peluang di tempat lain (Putro et al., 2020)

Selain itu, karyawan juga diharapkan memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya. Menurut Robbins dan Judge (2017), komitmen organisasi merupakan kondisi dimana seorang karyawan mendukung organisasi tertentu, tujuan-tujuannya, dan memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari anggota di dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi yang tinggi membantu dalam mempertahankan karyawan yang berharga. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang baik lebih mungkin bertahan pada perusahaan dalam

jangka panjang dan tidak memiliki niat untuk berpindah (Finthariasari et al., 2020). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk membangun dan menjaga komitmen karyawan terhadapnya. Salah satu indikator penting dari komitmen organisasi ialah kesetiaan terhadap organisasi. Kesetiaan ini terlihat dari data masa kerja karyawan Sintesa Peninsula Hotel Palembang berikut.

Tabel 1. 3 Masa Kerja Karyawan Sintesa Peninsula Hotel Palembang Tahun 2022

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Karyawan (Orang)	Persentase (%)
< 5 Tahun	19	59%
5-7 Tahun	5	16%
7-10 Tahun	5	16%
> 10 Tahun	3	9%
Total	32	100%

Sumber : Sintesa Peninsula Hotel Palembang, 2023 (Diolah)

Berdasarkan tabel 1.3 diketahui bahwa pada umumnya karyawan pada Sintesa Peninsula Hotel Palembang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun yaitu sebesar 59%. Ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan dalam organisasi tersebut adalah karyawan yang relatif baru. Karyawan ini mungkin belum memiliki tingkat komitmen organisasi yang sangat kuat karena mereka belum lama berada dalam lingkungan kerja dan belum sepenuhnya terikat dengan organisasi. Karyawan dengan masa kerja yang relatif baru ini cenderung lebih rentan terhadap perubahan pekerjaan atau mencari peluang lain (Pristayati & Adnyani, 2017). Jika mereka tidak puas dengan pekerjaan atau lingkungan kerja, mereka mungkin lebih cenderung untuk meninggalkan perusahaan.

Selain itu, dalam wawancara dengan beberapa karyawan diketahui bahwa salah satu alasan karyawan mengundurkan diri dari perusahaan adalah adanya tawaran pekerjaan di tempat lain yang lebih menguntungkan. Hal ini sesuai dengan konsep komitmen organisasi pada aspek berkelanjutan, yaitu karyawan mempertimbangkan keuntungan dan kerugian sebelum memutuskan tetap di suatu organisasi (Maya & Khoirunnisa, 2020).

Turnover intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan di tempat kerja lain (Mobley, 2011). *Turnover* atau pergantian karyawan merupakan hasil nyata dari *turnover intention* yang memberikan dampak bagi perusahaan. Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan salah satu indikator adanya masalah yang terjadi di perusahaan (Fitriantini et al., 2020). *Turnover* karyawan yang tinggi mengakibatkan sejumlah konsekuensi yang merugikan perusahaan baik dari segi finansial maupun nonfinansial. Dari segi finansial, perusahaan harus meningkatkan pengeluaran terhadap pengelolaan SDM seperti pesangon bagi karyawan yang keluar dan biaya tambahan untuk merekrut dan melatih karyawan baru. Sedangkan dari segi nonfinansial perusahaan akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas jika karyawan yang kompeten meninggalkan perusahaan. Tingginya *turnover* karyawan juga dapat membuat karyawan yang masih tinggal menjadi terpengaruh sehingga motivasi dan semangat kerjanya menurun (Amalia & Endarwati, 2018). Hal ini dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Munculnya gejala masalah yang dilatarbelakangi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi tersebut dibarengi oleh fenomena tingginya tingkat *turnover* karyawan di Sintesa peninsula Hotel Palembang. Sintesa Peninsula Hotel Palembang merupakan perusahaan yang menyediakan fasilitas dan pelayanan jasa penginapan yang ada di kota Palembang. Pada awal tahun 2018, perusahaan ini telah memiliki karyawan kurang lebih sebanyak 62 orang karyawan yang terbagi ke dalam beberapa departemen. Namun seiring berjalannya waktu perusahaan ini menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawannya. Berdasarkan informasi dari pihak HR, diketahui ternyata tingkat *turnover* karyawan di perusahaan tersebut tergolong tinggi. Tingginya tingkat *turnover* di Sintesa Peninsula Hotel Palembang ditunjukkan dalam data sebagai berikut.

Tabel 1. 4 Data *Turnover* Karyawan Sintesa Peninsula Hotel Palembang Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun (orang)	Jumlah karyawan keluar (orang)	Jumlah karyawan masuk (orang)	Jumlah karyawan akhir tahun (orang)	Tingkat <i>turnover</i> (%)
2018	62	14	9	57	24%
2019	57	5	9	61	8%
2020	61	25	1	37	51%
2021	37	5	0	32	14%
2022	32	4	4	32	13%

Sumber : Sintesa Peninsula Hotel Palembang, 2023 (Diolah)

Berdasarkan data pada tabel 1.4 di atas diketahui bahwa tingkat *turnover* karyawan Sintesa Peninsula Hotel Palembang mengalami fluktuasi dalam 5 tahun terakhir. Jika dilihat dari data tersebut tingkat *turnover* karyawan Sintesa Peninsula Hotel Palembang tergolong tinggi. Menurut Gillies dalam (Ningsih &

Putra, 2019), tingkat *turnover* di sebuah perusahaan dapat dikatakan normal apabila berada pada kisaran 5-10% per tahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10% per tahun. Bahkan pada tahun 2020 *turnover* karyawan Sintesa Peninsula Hotel Palembang mencapai 51%. Tingkat *turnover* yang terlalu tinggi ini merupakan sinyal pertanda adanya masalah, baik untuk tim HR maupun bagi perusahaan. *Turnover* karyawan yang tinggi ini dapat menimbulkan dampak negatif bagi operasional hotel, termasuk biaya rekrutmen dan pelatihan ulang karyawan baru, penurunan produktivitas, dan penurunan kualitas pelayanan kepada tamu.

Berdasarkan temuan penelitian sebelumnya, menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) dari variabel independen (Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi) yang memengaruhi variabel dependen (*Turnover Intention*), yaitu sebagai berikut.

Tabel 1. 5 Research Gap

No	Permasalahan (Hubungan antar variabel)	Hasil	Peneliti
1	Pengaruh kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i>	Signifikan positif Signifikan negatif	<ul style="list-style-type: none"> • (Ardianto & Bukhori, 2021) • (Pegia & Nuvriasari, 2021)
2	Pengaruh komitmen organisasi terhadap <i>turnover intention</i>	Signifikan negatif Tidak Signifikan negatif	<ul style="list-style-type: none"> • (Susilo & Satrya, 2019) • (Bogar et al., 2021)

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini oleh peneliti, 2023

Hasil penelitian yang dilakukan Pegia & Nuvriasari (2021), kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Ardianto & Bukhori (2021) yang menyatakan bahwa

kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan Susilo & Satrya (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Bogar et al (2021) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan negatif antara variabel komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Kemudian, penelitian yang dilakukan Widyanti & Agustina (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Firdaus & Lusiana (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersamaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Dari beberapa penelitian sebelumnya yang telah diuraikan di atas, terlihat bahwa hasil penelitian yang menguji pengaruh antar variabel masih menghasilkan kesimpulan yang beragam. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk menjelaskan hubungan kausal antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intention*.

Berdasarkan permasalahan dan uraian yang ada di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan Sintesa Peninsula Hotel Palembang.”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang ada dua pertanyaan yang dirumuskan pada permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Sintesa Peninsula Hotel Palembang?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Sintesa Peninsula Hotel Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Sintesa Peninsula Hotel Palembang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Sintesa Peninsula Hotel Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan terhadap literatur-literatur dan menjadi referensi bagi peneliti yang

akan datang khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia dengan topik kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intention*.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan bagi perusahaan, khususnya Sintesa Peninsula Hotel Palembang dalam mengelola sumber daya manusia untuk mengantisipasi terjadinya *turnover* karyawan dan sebagai bahan masukan bagi pimpinan dalam merumuskan kebijakan yang bertujuan untuk mengurangi terjadinya *turnover* karyawan di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, M. D., & Endarwati, M. L. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Di PT Mirota Kampus Yogyakarta. *Journal Manajemen Bisnis Indonesia*, 13(2), 106–117. <https://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/jmbi/article/view/12895/0>
- Andre, M., & Hermanto, A. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Mandiri Cemerlang Prima. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i2.578>
- Ardianto, R. E., & Bukhori, M. (2021). Turnover Intentions : Pengaruh Kepuasan Kerja , Komitmen Organisasional dan Stres Kerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(01), 89–98.
- Bogar, R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. *Productivity*, 2(342–347).
- Dewi, R. S., & Nurhayati, M. (2021). The Effect of Career Development on Turnover Intention with Job Satisfaction and Organizational Commitment as Mediators, Study at PT Control Systems Arena Para Nusa. *European Journal of Business and Management Research*, 6(4), 11–18. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.4.918>
- Diputra, I. P. K. C. O., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2021). Pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap Turnover Intention Pada KSU Swadana Giri Kusuma Di Desa Pengotan Bali. *Economy and Business*, 2(3), 545–555.
- Finthariasari, M., Ekowati, S., Ranidiah, F., Yuniarti, R., & Muchlis. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi. *EKUITAS: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 4(3), 421–438. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i3.4584>
- Firdaus, & Lusiana, H. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 1–13. <https://doi.org/10.31602/atd.v4i1.1874>
- 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>

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegore.
- Hadi, S., Ningsih, N. H. I., & Maniza, L. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Komitmen pada Organisasi Terhadap Turnover Intentions Di PT Sumber Purnama Sakti Mataram. *Jurnal Pendidikan Mandala*, 4(4), 51–64.
- Hardianto, H., Rugaiyah, R., & Rosyidi, U. (2019). The Effect of Reward and Job Satisfaction toward Turnover Intention Private Junior High School. *International E-Journal of Educational Studies*, 3(6), 128–140. <https://doi.org/10.31458/iejes.544742>
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Alfabeta.
- Kurniawaty, Ramly, M., & Ramlawati. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management Science Letters*, 9(6), 877–886. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.001>
- Lukmawati, E. Y., & Pratono, R. (2020). Pengaruh Job Stress, Konflik Peran, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Kap Di Surabaya). *Jurnal Analisa Akuntansi Dan Perpajakan*, 4(1), 57–67. <https://doi.org/10.25139/jaap.v4i1.2534>
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (14th ed.). IAP.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14th ed.). PT. Remaja Rosdakarya.
- Maya, S. E., & Khoirunnisa, R. N. (2020). Perbedaan komitmen organisasi ditinjau berdasarkan masa kerja pada karyawan PT. “X” Banyuwangi. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(4), 85–91.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Ningsih, N. K. W. S., & Putra, M. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(10), 5907–5927. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i10.p02>
- Pegia, Z. S. P., & Nuvriasari, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Ksp Credit Union Dharma Prima Kita Sleman. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*

Manajemen, 6(4), 843–856. <http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>

- Pratama, E. N., Suwarni, E., & Handayani, M. A. (2022). The Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Turnover Intention With Person Organization Fit As Moderator Variable. *Aptisi Transactions on Management (ATM)*, 6(1), 74–82. <https://doi.org/10.1016/j.ijcci.2022.100538>
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). Alfabeta.
- Pristayati, L. P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawab Pada Putri Santrian Sanur. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(3), 1507–1533.
- Purba, S. D., & Ananta, A. N. D. (2018). The Effects of Work Passion, Work Engagement and Job Satisfaction on Turn Over Intention of the Millennial Generation. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(2), 263–274. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v11i2.2954>
- Purnomo, E. (2018). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi. *Sosio E-Kons*, 10(1), 28–38. <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v10i1.2399>
- Putro, T. A. D., Prameswari, N. A., & Qomariyah, O. (2020). Stres Kerja, Keterlibatan Kerja dan Intensi Turnover pada Generasi Milenial. *Jurnal Psikologi*, 9(2), 154–163.
- Riduwan, & Kuncoro, E. A. (2017). *Cara Menggunakan Dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)* (7th ed.). Alfabeta.
- Risambessy, A. (2021). Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi : Studi Kasus pada ALFA MIDI di Kota Ambon. *INTELEKTIVA : Jurnal Ekonomi Sosial & Humaniora*, 2(10), 66–83.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Saputra, B., Ningsih, D. S., & Deny Dinar Rahayu. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention PT. Parit Padang Pekanbaru. *Faculty of Economic, Riau University, Pekanbaru, Indonesia*, 04(1), 806–815. <https://www.neliti.com/publications/130910/pengaruh-budaya-organisasi-kompensasi-non-finansial-dan-job-insecurity-terhadap>

- Sari, A. P., Hermawan, A., & Affandi, M. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterikatan Karyawan terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus : Restoran). *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 258–268.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis : Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Buku 2* (6th ed.). Salemba Empat.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Alfabeta).
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3700–3730. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p15>
- Sutikno, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Textil). *Konferensi Ilmiah Mahasiswa UNISSULA (KIMU) 3*, 450–473.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (11th ed.). Kencana Prenada Media Group.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>
- Wahyuningtyas, R., & Kirana, K. C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul). *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), 170–173. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i1.459>
- 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>
- Widyanti, N. L. T., & Agustina, M. D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Apotek Kimia Farma Tangerang. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 33–45. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i2.11034>
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi : Definisi Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Nas Media Pustaka.