

# JIRAM

Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen

Vol: 1 No 2 Tahun 2023

E-ISSN: 3031-2973

Diterima Redaksi: 19-12-2023 | Revisi: 11-01-2024 | Diterbitkan: 28-03-2024

## PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN KEPUASAN KARYAWAN TERHADAP TURNOVER INTENTION DI MASA PANDEMI COVID-19 PADA PT. IMFARMIND FARMASI INDUSTRI

**Dini Tauriadi<sup>1</sup>, Ike Kusdyah R.<sup>2</sup>, Fathorahman<sup>3</sup>**<sup>1</sup>Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang<sup>2</sup>Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang<sup>3</sup>Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang[<sup>1</sup>dini.tauriadi@gmail.com](mailto:dini.tauriadi@gmail.com), [<sup>2</sup>ikekusdyah@gmail.com](mailto:ikekusdyah@gmail.com), [<sup>3</sup>faturrahman@asia.ac.id](mailto:faturrahman@asia.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan kepuasan karyawan terhadap turnover intention di masa pandemi covid-19 pada PT. Imfarmind Farmasi Industri. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan data primer dan dilakukan dengan metode observasi beserta kuesioner pada PT. Imfarmind Farmasi Industri. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Imfarmind Farmasi Industri yang berjumlah 61 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah teknik Probability sampling atau sampel probabilitas. Analisis data menggunakan Analisis Deskriptif, Uji Instrumen Penelitian, Pengujian Hipotesis, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, dan Analisis Koefisien Determinasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, pelatihan dan kepuasan karyawan secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada PT. Imfarmind Farmasi Industri. Sama halnya dengan hasil uji secara parsial dengan uji t menunjukkan bahwa, tingkat pendidikan, pelatihan dan kepuasan karyawan berpengaruh signifikan dan negatif terhadap turnover intention pada PT. Imfarmind Farmasi Industri.

**Kata kunci :** tingkat pendidikan, pelatihan, kepuasan karyawan, turnover intention

### Abstract

*This study aims to analyze the effect of the level of education, training and employee satisfaction on intense turnover during the COVID-19 pandemic at PT. Imfarmind Pharmaceutical Industry. This type of research is a quantitative research. In this study using primary data and carried out with the method of observation along with a questionnaire at PT. Imfarmind Pharmaceutical Industry. Respondents used in this study were employees of PT. Imfarmind of Industrial Pharmacy, totaling 61 people. The sampling technique used is a probability sampling technique or a probability sample. Data analysis used Descriptive Analysis, Research Instrument Test, Hypothesis Testing, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, and Coefficient of Determination Analysis. The results of this study indicate that the level of education, training and employee satisfaction simultaneously (together) has a significant effect on the intense turnover at PT. Imfarmind Pharmaceutical Industry. Similarly, the results of the partial test with the t-test show that the level of education, training and employee satisfaction has a significant and negative effect on intense turnover at PT. Imfarmind Pharmaceutical Industry.*

**Keywords:** education level, training, employee satisfaction, turnover intention

## PENDAHULUAN

Seiring dengan semakin dinamisnya dunia kerja di era global ini, perusahaan dituntut untuk memperhatikan masalah-masalah dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang dihadapinya, salah satunya adalah isu turnover. Menurut Rahman (2013) turnover didefinisikan sebagai perpindahan permanen karyawan diluar batas organisasi. Terdapat 2 tipe dari turnover ini yaitu (a) Voluntary turnover (b) Involuntary turnover (Mello A., 2015). Karyawan yang meninggalkan organisasi atas kehendaknya sendiri (voluntary turnover) begitu juga dengan karyawan yang meninggalkan sebuah organisasi dengan permintaan organisasi tersebut (involuntary turnover) dapat mengakibatkan gangguan pada operasional perusahaan, dinamika tim kerja dan kinerja sebuah unit bisnis di sebuah organisasi (Mello A., 2015). Isu turnover memang masih menjadi salah satu tantangan yang harus segera diselesaikan oleh manajer SDM.

Pada era sekarang ini, industri farmasi merupakan kebutuhan yang penting di setiap negara maju maupun negara berkembang. PT. Imfarmind Farmasi Industri merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Farmasi. Peneliti diutus oleh pihak perusahaan untuk melakukan penelitian di PT. Imfarmind Farmasi Industri. Karyawan PT. Imfarmind Farmasi Industri di bagian produksi, umumnya lulusan SMK atau sederajat. Pekerjaan yang mereka lakukan adalah melakukan proses pengolahan, operasional mesin, perawatan mesin, sampai pada proses pengemasan. Tugas tersebut dilakukan sesuai dengan kebutuhan pengolahan obat yang ada di PT. Imfarmind Farmasi Industri. Artinya, tidak terdapat spesifikasi khusus atas pekerjaan yang mereka lakukan dan harus siap rolling tugas. Padahal spesifikasi pekerjaan penting untuk menentukan orang yang tepat pada suatu pekerjaan tertentu (Santoso, 2010). Setiap karyawan di PT. Imfarmind Farmasi Industri yang mendapatkan tugas baru akan dipandu oleh supervisi selama tiga hari dan selanjutnya melakukan tugas sendiri. Permasalahan yang berkaitan dengan intensi turnover nampaknya terjadi di banyak perusahaan termasuk di PT. Imfarmind Farmasi Industri.

Karyawan merupakan hal yang dirasa penting bagi perusahaan, dan karyawan yang mempunyai pemikiran seperti yang telah disebutkan diatas tentunya akan menghambat perusahaan dalam berkembang dan bersaing dengan perusahaan lain. Robbins (2011) juga memaparkan bahwa setiap perusahaan pasti menganggap sumber daya manusia sebagai aset yang penting dan utama, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam tiap proses produksi. Kondisi tersebut menyebabkan perusahaan berupaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang ada dengan berbagai cara. Namun pada kenyataannya dalam lingkungan operasional perusahaan, turnover kerap terjadi.

Menurut Fiernaningsih (2016) Turnover merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. Dampak dari timbulnya aktivitas turnover tersebut juga akan mempengaruhi berbagai aktivitas kerja yang terdapat pada perusahaan dan mungkin berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan secara keseluruhan. Menurut Luthans (2006), dampak negatif yang dirasakan oleh perusahaan akibat terjadinya turnover akan merugikan perusahaan baik dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan.

Turnover intention dipahami sebagai kesungguhan karyawan untuk meninggalkan organisasi dengan secara sadar dan disengaja (Meyer, 2011). Isu turnover intention ini telah menjadi isu kritis bagi manajemen selama beberapa tahun, dan ini merupakan masalah utama bagi organisasi sekarang (Damiri, 2013).

Intensi turnover yang tinggi dapat membuat perusahaan rugi karena kepergian karyawan akan menyebabkan perusahaan harus melakukan pemberian tugas, rekrutmen, dan pelatihan ulang pada

karyawan baru (Cascio, 2010). Johnson (2012) menambahkan bahwa biaya untuk rekrutment dan pelatihan pada karyawan baru di perusahaan pun sekitar lima puluh persen dari gaji karyawan. Selain itu produktivitas dan biaya operasional perusahaan akan meningkat sebagai akibat dari terjadinya *turnover* (Riggio, 2009). Hal senada juga dikemukakan oleh Mobley (2007) bahwa *turnover* yang terjadi di perusahaan juga berdampak negatif terhadap dinamika dalam perusahaan yang telah mengalami pergantian karyawan secara terus menerus.

Menurut hasil pemaparan kondisi terkini melalui diskusi dan dari hasil penemuan sebelumnya dapat dilihat bahwa karyawan PT. Imfarminid Farmasi Industri mengalami intensi *turnover*. Intensitas *turnover* yang muncul pada karyawan PT. Imfarminid Farmasi Industri sesuai dengan aspek intensitas *turnover* menurut Mobley (2011) yaitu:

- 1) berfikir untuk berhenti dari pekerjaan;
- 2) keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan; dan
- 3) keinginan untuk meninggalkan.

Tingkat pendidikan berpengaruh pada dorongan untuk melakukan *turnover*. Terutama di industri farmasi, pendidikan menjadi dasar utama ketika melakukan penerimaan karyawan. Hal ini disebabkan karena pekerjaan yang akan dilakukannya menuntut pengetahuan dan pendidikan sesuai dengan yang dibutuhkan. Misalnya di bagian produksi pengemasan, minimal lulusan SMA sederajat, di bagian operator lebih diutamakan dari SMK karena harus memahami mesin, tetapi di bagian Quality Control dibutuhkan minimal lulusan D3 analisis, karena mereka yang melakukan analisa dan pemeriksaan obat, di bagian Quality Assurance minimal lulusan sarjana Farmasi karena mereka yang menentukan jaminan kualitas obatnya.

Mobley (2011) juga menegaskan hal serupa bahwa akibat yang ditimbulkan dari *turnover* membutuhkan biaya yang mahal karena perusahaan harus mengeluarkan uang tambahan untuk mencari karyawan pengganti. Pengeluaran tidak hanya dari rekrutmen dan pelatihan, namun juga gangguan operasional kerja dan demoralisasi bagi karyawan yang masih menetap.

Mempertahankan karyawan yang berharga adalah masalah penting untuk organisasi yang kompetitif di mana karyawan dinilai sebagai aset yang berharga dalam suatu organisasi. Biasanya ini menjadi perhatian penting bagi organisasi untuk menempatkan energinya untuk mempertahankan karyawan yang telah dimiliki. Siegall (2010) faktor penentu intensitas *turnover* dalam dua bagian yaitu variabel pribadi dan variabel organisasional di antaranya adalah usia, jenis kelamin, pendidikan, lamanya kerja, pelatihan kerja, profesionalisme, pengungkapan kebutuhan akan pertumbuhan pribadi, jarak geografis dari tempat kerja, dan keinginan yang diungkapkan untuk tinggal dengan organisasi itu.

Pelatihan di industri farmasi merupakan kewajiban yang harus dilakukan terhadap semua karyawan. Pengetahuan mengenai Cara Pembuatan Obat yang Baik dan keterampilan dalam melakukan pekerjaan sangat diperlukan di industri farmasi, karena produk yang dihasilkan adalah obat. Resiko dari kesalahan dalam pembuatan obat adalah sangat tinggi karena akan berdampak langsung kepada pasien dan dapat menyebabkan kematian.

Pelatihan di industri farmasi disusun secara terencana dan terstruktur dengan jadwal yang ketat, serta menuntut karyawan untuk dapat memahami setiap pelatihan ini dengan evaluasi *pre test*, *post test*, dan aplikasi tes. Karyawan yang tidak lulus dalam pelatihan ini tidak akan diperbolehkan untuk bekerja di bagian yang kritis. Kualifikasi karyawan dilakukan secara berkala dan dievaluasi.

Terdapat beberapa penelitian juga yang menunjukkan bahwa tingkat intensitas *turnover* dipengaruhi oleh kepuasan dan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal tersebut dikarenakan Mobley (2011) proses terjadinya intensitas *turnover* karyawan diawali dengan munculnya ketidakpuasan kerja pada karyawan. Ketidakpuasan terhadap pekerjaan itulah yang nantinya akan memunculkan intensitas *turnover* yang berupa pemikiran untuk keluar dari perusahaan, niatan untuk mencari pekerjaan lain, serta niatan untuk keluar dari perusahaan.

Menurut Huang (2017) karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung

memiliki tingkat efisiensi terhadap waktu, komitmen organisasi, dan kemauan untuk berkorban demi organisasinya yang tinggi. Hal tersebut nantinya akan membuat para karyawan perusahaan merasa sulit untuk meninggalkan pekerjaannya.

Menurut Luthans (2011) terdapat beberapa aspek dalam kepuasan kerja yaitu kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap upah dan kesejahteraan, kepuasan terhadap pengawasan, kepuasan terhadap rekan kerja, dan kepuasan terhadap promosi.

Berdasarkan dari beberapa fakta, teori, dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kepuasan Karyawan Terhadap Turnover intention Di Masa Pandemi Covid-19 Pada PT. Imfarind Farmasi Industri”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan memahami faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi tingkat pendidikan, pelatihan, dan kepuasan karyawan terhadap turnover intention yang nantinya faktor-faktor tersebut dievaluasi guna meminimalisir turnover intention pada PT. Imfarind Farmasi Industri.

### **RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan landasan yang telah digambarkan, penelitian ini mengusulkan perincian masalah sebagai berikut:

1. Apakah tingkat pendidikan, pelatihan dan kepuasan karyawan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada PT Imfarind Farmasi Industri?
2. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada PT Imfarind Farmasi Industri?
3. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada PT Imfarind Farmasi Industri?
4. Apakah kepuasan karyawan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada PT Imfarind Farmasi Industri?

### **TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan pemeriksaan yang terkait dengan masalah ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh tingkat pendidikan, pelatihan dan kepuasan karyawan terhadap turnover intention pada PT. Imfarind Farmasi Industri.
2. Untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh penerapan tingkat pendidikan terhadap turnover intention pada PT. Imfarind Farmasi Industri.
3. Untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh penerapan pelatihan terhadap turnover intention pada PT. Imfarind Farmasi Industri.
4. Untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh kepuasan karyawan terhadap turnover intention pada PT. Imfarind Farmasi Industri.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Penelitian ini dilakukan berdasarkan relevansi beberapa penelitian sebelumnya, namun penelitian ini tentunya memiliki karakteristik dan berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Beberapa penelitian sebelumnya Ini termasuk yang menyertai:

1. Andriyani Prawitasari (2013) Hasil penelitian menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention yang diantaranya usia, lama bekerja, tingkat pendidikan, keikatan terhadap organisasi, kepuasan kerja dan budaya perusahaan terlihat pada karyawan PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu.
2. Donny Agung Harvida (2020)) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan dalam pengambilan keputusan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi antara lain : faktor karyawan, faktor organisasi dan faktor lingkungan.
3. Dewi Hartati (2020) menganggap bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi telah memberi pengaruh terhadap Turnover Intention Agen 73,5% pada PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau

Agency Pekanbaru.

4. Ratika Suryani (2018) berpendapat bahwa tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan turnover intention ( $p \text{ value} > 0,05$ ). Rumah sakit dapat mengembangkan program retensi yang sudah ada dengan program yang lebih efektif dan tepat sasaran, kejelasan dalam jenjang karir bagi karyawan berprestasi, melaksanakan coaching untuk supervisor.
5. Ronald Sukwadi (2014) menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dan turn over intention karyawan UKM serta memberikan usulan perbaikannya. Sehingga UKM dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menurunkan tingkat turn over intention karyawannya.
6. Nanda Putra Nugrahena (2016) menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention serta komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention
7. Reni Astutik (2016) menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh sebesar 45,3% terhadap turnover intention.
8. Rina Kristianti (2020) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan di bidang ketenagakerjaan khususnya untuk pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan.
9. Rita Andini (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan Kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap turnover serta komitmen organisasi berpengaruh negative terhadap turnover.
10. Wendi Amsuri Nasution (2019) mengandaikan bahwa pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

## **TINJAUAN TEORI**

### **TINGKAT PENDIDIKAN**

Menurut Zainun dalam Sukoco (2010) pendidikan adalah untuk mempersiapkan SDM sebelum memasuki pasar kerja, dengan pengetahuan yang diperolehnya dari pendidikan yang diharapkan sesuai dengan syarat-syarat yang dituntut oleh suatu pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2011:50) pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis, dan terorganisir, yang pan tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.

Berdasarkan berbagai macam pendapat diatas mengenai pendidikan maka indikator dari pendidikan menurut Liza (2013) indikator pendidikan adalah:

#### **1) Pendidikan formal**

Yaitu pendidikan yang pernah ditempuh di bangku sekolah baik Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Atas maupun Perguruan Tinggi yang dapat dibuktikan dengan ijazah kelulusan.

#### **2) Pendidikan non formal**

Yaitu pendidikan yang didapat dengan mengikuti kursus maupun pelatihan.

### **PELATIHAN**

Menurut Dessler (2017) mendefinisikan pelatihan sebagai proses pengajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan dalam pekerjaannya yang ditujukan pada karyawan baru atau lama. Maka dari itu, pelatihan merupakan sebuah proses untuk memberikan kompetensi yang dibutuhkan karyawan dalam pekerjaannya yang dilakukan secara sistematis dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Menurut Sikula (2007) Pelatihan kerja merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Dengan adanya pelatihan kerja, diharapkan karyawan memiliki bekal dasar dan memahami prinsip dasar dari suatu tanggung

jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Indikator-Indikator dalam Pelatihan ini berdasarkan pada Schmidt (2012) adalah:

1) Dukungan organisasi

Dukungan organisasi merupakan indikator untuk menilai sejauh mana karyawan merasa bahwa organisasinya mendukung kegiatan pembelajaran / pelatihan secara on the job.

2) Perasaan karyawan terhadap pelatihan

digunakan untuk mengukur perasaan karyawan terhadap pelatihan dan pengembangan yang dilakukan secara umum, hal ini berkaitan dengan pelatihan teknis, pelatihan keterampilan secara umum, dan pengembangan diri.

3) Kepuasan karyawan terhadap pelatihan

kepuasan karyawan terhadap pelatihan digunakan untuk mengukur sejauh mana karyawan merasa puas atas pelatihan yang didapatkannya.

## **KEPUASAN KARYAWAN**

Menurut Robbins dan Judge (2008:40) mendefinisikan kepuasan karyawan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Menurut Luthans (2010:22) mengemukakan bahwa kepuasan karyawan adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Kepuasan karyawan itu dianggap sebagai hasil dari pengalaman karyawan dalam hubungannya dengan nilai sendiri seperti apa yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaannya. Pandangan tersebut dapat disederhanakan bahwa kepuasan karyawan merupakan suatu sikap dari individu dan merupakan umpan balik terhadap pekerjaannya.

Menurut Anthony (2014) mengembangkan indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yang meliputi :

- 1) Kepuasan terhadap gaji, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan terhadap gaji yang diterima dari pekerjaan mereka.
- 2) Kepuasan dengan promosi, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan terhadap promosi yang diberikan oleh perusahaan.
- 3) Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan dukungan rekan kerja mereka.
- 4) Kepuasan terhadap supervisor, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan terhadap sikap atau perlakuan yang diberikan atasan mereka.

## **TURNOVER INTENTION**

Menurut Abdillah (2012:27) Turnover intention merupakan suatu keadaan di mana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda. Menurut Lia Witasari (2009) Turnover intention adalah keinginan atau niat untuk berhenti dari pekerjaannya. Pengertian lain disampaikan oleh Bluedorn (2011) menyatakan bahwa Turnover intention adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya

Indikator turnover intention Karyawan Menurut Mobley (2011:171) meliputi:

- 1) Berfikir untuk keluar dari perusahaan, adalah pemikiran seseorang karyawan untuk keluar dari sebuah perusahaan dan adanya pemikiran bahwa ia berkemungkinan tidak bertahan dengan perusahaan.
- 2) Berniat mencari pekerjaan baru, adalah sikap seorang karyawan untuk mencari alternatif perusahaan

lain

- 3) Berniat untuk segera keluar dari perusahaan, adalah sikap seorang karyawan yang menunjukkan indikasi keluar seperti meminimalisasi usaha dalam bekerja, dan membatalkan pekerjaan penting.

## METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. penelitian dilaksanakan di PT Imfarmind Farmasi Industri yang beralamat di desa Penampon, Wonokoyo, kecamatan Beji, kabupaten Pasuruan. Populasi dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan PT Imfarmind Farmasi Industri. Sampel diambil dari semua departemen di PT. Imfarmind Farmasi Industri dengan teknik Proportional random sampling. Pengumpulan data adalah prosedur yang statistik dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Jenis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden dengan memberikan kuesioner. Pemeriksaan informasi dari data yang didapatkan menggunakan program SPSS rendition 23.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisa Deskriptif

**Tabel 1. Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	18 - 25	19	31%
2	26 – 35	29	48%
3	> 35	13	21%
JUMLAH	61	100%	
No		Usia	Jumlah

Sumber: informasi yang ditangani (2022)

Kesimpulan dari tabel diatas menyatakan bahwa 61 responden PT. Imfarmind Farmasi Industri usia yang paling banyak dari umur 26 – 35 tahun. Responden dengan rentang umur tersebut merupakan usia produktif namun demikian apabila perusahaan kurang memperlakukan dengan baik, maka usia tersebut juga rentan untuk terjadinya turn over, mengingat dalam rentang usia tersebut sudah mempunyai keahlian dan pengalaman yang cukup untuk bersaing dalam memilih pekerjaan. Usia produktif tersebut juga karena telah dilakukan program pensiun dini yang telah dilakukan perusahaan.

**Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki – laki	39	64%
2	Perempuan	22	36%
Jumlah		61	100%

Sumber: informasi yang ditangani (2022)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tenaga laki-laki lebih banyak prosentasenya karena sebagian besar sebagai operator produksi dan teknik. Sedangkan tenaga perempuan banyak bagian pengemasan dan di departemen quality control, RND , quality assurance , dan Pharmacovigilance. Hal ini dikarenakan dibutuhkan tenaga yang sangat teliti dalam pemeriksaan obat.

**Tabel 3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMP	2	3.28 %
2	SMA/SMK	37	60.66 %

3	Diploma	14	22.95 %
4	Sarjana	8	13.11 %
Jumlah		61	100%

Sumber: informasi yang ditangani (2022)

Dengan demikian, diketahui bahwa lebih dari 60 % responden yang ada PT. Imfarmind Farmasi Industri sebagian besar adalah lulusan SMA/SMK. Pendidikan SMA/SMK ini paling banyak di departemen produksi, menempati posisi di bagian operator mesin dan bagian pengemasan. Hal ini disebabkan oleh kebutuhan dimana bagian tersebut tidak memerlukan pendidikan yang lebih tinggi dari pendidikan menengah.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r (hitung)	Keterangan
Tingkat Pendidikan (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,773	valid
	X1.2	0,699	valid
	X1.3	0,734	valid
	X1.4	0,706	valid
	X1.5	0,820	valid
Pelatihan (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,725	valid
	X2.2	0,684	valid
	X2.3	0,654	valid
	X2.4	0,651	valid
	X2.5	0,777	valid
	X2.6	0,819	valid
	X2.7	0,525	valid
	X2.8	0,609	valid
Kepuasan Karyawan (X <sub>3</sub> )	X3.1	0,414	valid
	X3.2	0,541	valid
	X3.3	0,565	valid
	X3.4	0,631	valid
	X3.5	0,551	valid
	X3.6	0,487	valid
	X3.7	0,345	valid
	X3.8	0,607	valid
Turnover intention (Y)	Y1	0,611	valid
	Y2	0,662	valid
	Y3	0,400	valid
	Y4	0,309	valid
	Y5	0,275	valid
	Y6	0,281	valid
	Y7	0,308	valid

Sumber: Informasi olahan (2022)

Hasil perhitungan validitas menunjukkan bahwa indikator pernyataan untuk variabel tingkat pendidikan (X<sub>1</sub>), pelatihan (X<sub>2</sub>), kepuasan karyawan (X<sub>3</sub>) dan turnover intention (Y) yang diajukan dinyatakan valid karena mempunyai koefisien  $r_{hitung}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$  0.248. Sehingga indikator dari variabel ini dapat digunakan untuk pengujian tahap selanjutnya.



**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Tingkat Pendidikan ( $X_1$ )	0,799	solid
Pelatihan ( $X_2$ )	0,825	solid
Kepuasan Karyawan ( $X_3$ )	0,603	solid
Turnover intention (Y)	0,394	solid

Sumber: informasi yang ditangani (2021)

Hasil uji reliabilitas yang di sajikan pada tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar ( $>$ ) dari 0,6 sehingga instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel.

**Tabel 6. Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	82,717	3	27,572	5,132	,003b
	Residual	306,234	57	5,373		
	Total	388,951	60			

a. Dependent Variable: Intens Turn Over

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Karyawan, Tingkat Pendidikan, Pelatihan

Sumber : data diolah (2022)

Dilihat dari tabel di atas, menghasilkan uji F menunjukkan bahwa hasil  $F_{hitung}$  bernilai sebesar 5,132 dan  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ ,  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 57$  bernilai sebesar 2,77 yang berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan probabilitas  $0,003 < 0,05$ . Dengan demikian hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima, yang menyatakan bahwa variabel independen yaitu tingkat pendidikan ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ) dan kepuasan karyawan ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel turnover intention (Y) di PT. Imfarminid Farmasi Industri.

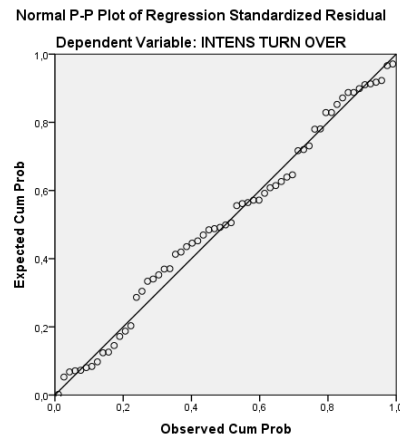
**Tabel 7. Uji t (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	20,343	4,893		4,157	,000
Tingkat Pendidikan	-,121	,380	-,113	-2,319	,001
Pelatihan	-,244	,243	-,361	-2,008	,018
Kepuasan Karyawan	-,162	,107	-,194	-2,518	,035

a. Dependent Variable: Intens Turn Over

Sumber : data diolah (2022)

- 1) Tingkat pendidikan ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar sebesar -2,319 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,670 yang berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan probabilitas  $0,001 < 0,05$ . Dengan demikian hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima, hal ini menyatakan bahwa secara parsial tingkat pendidikan berpengaruh signifikan dan negatif terhadap turnover intention pada PT. Imfarminid Farmasi Industri.
- 2) Pelatihan ( $X_2$ ), memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar -2,008 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,670 yang berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan probabilitas  $0,018 < 0,05$ . Dengan demikian hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima, hal ini menyatakan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan dan negatif terhadap turnover intention pada PT. Imfarminid Farmasi Industri.
- 3) Kepuasan karyawan ( $X_3$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar -2,518 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,670 yang berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan probabilitas  $0,035 < 0,05$ . Dengan demikian hipotesis keempat ( $H_4$ ) diterima, hal ini menyatakan bahwa secara parsial kepuasan karyawan berpengaruh signifikan dan negatif terhadap turnover intention pada PT. Imfarminid Farmasi Industri.

**Gambar 1. Probability Plot**

Sumber: sumber diolah (2022)

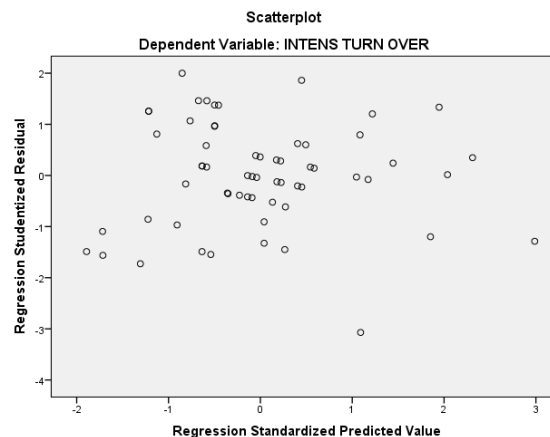
uji normalitas bahwa Probability Plot pada gambar diatas menunjukkan bahwa data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang akan di analisis berdistribusi normal.

**Tabel 8. Uji Multikolinieritas****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	20,343	4,893		4,157	,000		
Tingkat Pendidikan	-,121	,380	-,113	-2,319	,001	,122	8,202
Pelatihan	-,244	,243	-,361	-2,008	,018	,119	8,380
Kepuasan Karyawan	-,162	,107	-,194	-2,518	,035	,937	1,067

a. Dependent Variable: Intens Turn Over

Mengingat estimasi SPSS pada tabel uji di atas, menyimpulkan harga VIF (*Variance Inflation Factor*) pada tiga faktor bebas di bawah 10 dan ketahanan insentif untuk tiga faktor otonom lebih dari 0,100, dan itu menyiratkan bahwa semua faktor otonom tidak menunjukkan efek samping multikolinearitas.

**Gambar 2. Scatterplot**

Sumber: data diolah (2022)

Dari gambar scatterplot di atas, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 sumbu Y. Titik-titik tidak berkumpul hanya diatas atau di bawah saja. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian dan menyempit. Jadi dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada output di atas.

**Tabel 9. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,343	4,893		4,157	,000
Tingkat Pendidikan	-,121	,380	-,113	-2,319	,001
Pelatihan	-,244	,243	-,361	-2,008	,018
Kepuasan Karyawan	-,162	,107	-,194	-2,518	,035

a. Dependent Variable: Intens Turn Over

Sumber : data diolah (2022)

Hasil perhitungan regresi berganda tersebut dapat diketahui formulasinya sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 20,343 + (-0,121)X_1 + (-0,244)X_2 + (-0,162)X_3$$

Keterangan :

Y = turnover intention

X<sub>1</sub> = tingkat pendidikan

X<sub>2</sub> = pelatihan

X<sub>3</sub> = kepuasan karyawan

Dalam model persamaan regresi linier berganda diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta = 20,343

merupakan konstanta atau keadaan saat variabel turnover intention (Y) belum di pengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel tingkat pendidikan (X<sub>1</sub>), pelatihan (X<sub>2</sub>), dan kepuasan karyawan (X<sub>3</sub>) . Jika variabel independen tidak ada maka variabel turnover intention (Y) tidak mengalami perubahan. Serta, bila variabel independen naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel turnover intention (Y) akan turun dalam satu satuan juga.

2. Tingkat Pendidikan (X<sub>1</sub>) = -0,121

Merupakan nilai koefisien regresi variabel tingkat pendidikan (X<sub>1</sub>) terhadap turnover intention (Y) artinya jika tingkat pendidikan (X<sub>1</sub>) mengalami kenaikan satu satuan maka turnover intention (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,121 koefisien bernilai negatif artinya antara tingkat pendidikan (X<sub>1</sub>) dengan turnover intention (Y) memiliki hubungan negatif. Kenaikan tingkat pendidikan (X<sub>1</sub>) akan mengakibatkan penurunan turnover intention (Y). Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Pelatihan (X<sub>2</sub>) = -0,244

Merupakan nilai koefisien regresi variabel pelatihan (X<sub>2</sub>) terhadap turnover intention (Y) artinya jika pelatihan (X<sub>2</sub>) mengalami kenaikan satu satuan maka turnover intention (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,068. koefisien bernilai negatif artinya antara pelatihan (X<sub>2</sub>) dengan turnover intention (Y) memiliki hubungan negatif. Kenaikan pelatihan (X<sub>2</sub>) akan mengakibatkan penurunan turnover intention (Y). Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Kepuasan Karyawan (X<sub>3</sub>) = - 0,162

Merupakan nilai koefisien regresi variabel kepuasan karyawan (X<sub>3</sub>) terhadap turnover intention (Y) artinya jika kepuasan karyawan (X<sub>3</sub>) mengalami kenaikan satu satuan maka turnover intention (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,162

koefisien bernilai negati artinya antara kepuasan karyawan (X<sub>3</sub>) dengan turnover intention (Y) memiliki hubungan negatif. Kenaikan kepuasan karyawan (X<sub>3</sub>) akan mengakibatkan penurunan turnover intention (Y). Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 10. Analisis Koefisien Deteminasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

				Std. rror of the
Modl	R	Rquare	AdjustedRSquare	Estimate
1	,854 <sup>a</sup>	,625	,079	2,44320

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Karyawan, Tingkat Pendidikan, Pelatihan

b. Dependent Variable: Intens Turn Over

Sumber : data diolah (2022)

R square juga disebut sebagai koefisien determinasi yang menjelaskan seberapa jauh data dependen dapat dijelaskan oleh data independen. R square bernilai antar 0 – 1 dengan ketentuan semakin mendekati angka satu berarti semakin baik. Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,625 atau sama dengan 62,5%. Hal ini menunjukkan bahwa 62,5% sebaran variabel dependen atau turnover intention dapat dijelaskan oleh variabel independen seperti tingkat pendidikan, pelatihan, dan kepuasan karyawan. Sedangkan sisanya 37,5% tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen atau dapat dijelaskan oleh variabel diluar variabel independen (komponen error).

## PEMBAHASAN

- 1) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan uji F diperoleh hasil bahwa variabel tingkat pendidikan ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ) dan kepuasan karyawan ( $X_3$ ) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap turnover intention (Y) pada PT. Imfar mind Farmasi Industri. Dalam hal pendidikan dengan menempatkan posisi sesuai tingkat pendidikan serta memberikan kesempatan untuk pendidikan non formal, seminar misalnya, bersama dengan pemberian pelatihan yang sangat intensif , serta perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan terhadap target yang diberikan maka secara bersama – sama hal ini akan sangat mempengaruhi karyawan untuk tetap loyal kepada perusahaan yang artinya tingkat turnover intentionnya akan rendah. Namun sebaliknya apabila perusahaan kurang memperhatikan faktor – faktor diatas secara bersama - sama , maka akan berpengaruh juga kepada karyawan untuk mempunyai keinginan atau niat untuk berhenti bekerja atau keluar dari pekerjaannya. Dimana hal ini meningkatkan turnover intention dari karyawan
- 2) Pengaruh Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ), Terhadap turnover intention (Y)  
 Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan dan negatif terhadap turnover intention pada PT. Imfar mind Farmasi Industri.  
 Dalam hal ini bagian Sumber Daya Manusia harus melakukan seleksi yang benar pada saat penerimaan karyawan baru, sehingga posisi atau jabatan dalam perusahaan diisi oleh orang – orang yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Karyawan yang sudah mempunyai posisi saat ini di perusahaan harus ditingkatkan tingkat pendidikannya dengan mengikuti pendidikan non formal seperti seminar atau workshop, sebab karyawan akan semakin memahami bagaimana pekerjaannya dapat dilakukan dengan benar. Namun perlu diperhatikan juga bahwa pendidikan yang semakin tinggi ini juga harus sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Perusahaan juga harus menghargai tingkat pendidikan ini dengan memberikan promosi jabatan yang sesuai.  
 Karyawan menjadi lebih nyaman dalam bekerja karena sesuai dengan pendidikannya, yang pada akhirnya akan membuat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau turnover intention akan semakin rendah.
- 3) Pengaruh Pelatihan ( $X_2$ ) Terhadap Turnover intention (Y)  
 Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan dan negatif terhadap turnover intention pada PT. Imfar mind Farmasi Industri. Hal ini dapat diartikan bahwa jika kualitas pelatihan semakin tinggi maka turnover intention semakin rendah, begitu sebaliknya jika pelatihan ini tidak dikelola dengan baik maka turnover intention akan semakin

tinggi.

Perusahaan dalam hal ini harus membuat pelatihan dengan sistem yang terencana dan menarik. Apabila pelatihan dilakukan dengan cara yang menarik maka karyawan akan selalu ingin untuk mengikuti pelatihan lagi. Materi yang menarik juga akan membuat karyawan semakin senang untuk menerapkan ilmu yang didapat dari pelatihan.

Dalam pelatihan juga harus diupayakan supaya karyawan terlibat aktif dengan diajak untuk menyampaikan pendapat maupun pertanyaan, sehingga masalah – masalah yang dihadapi karyawan dalam pekerjaannya dapat diatasi dengan adanya pelatihan tersebut..

#### 4) Pengaruh Kepuasan Karyawan ( $X_3$ ) Terhadap Turnover intention (Y)

Kepuasan karyawan ini bisa dilihat dari faktor – faktor yang sangat berpengaruh yang dirasakan oleh karyawan, salah satunya adalah penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap target yang diberikan sesuai tepat waktu. Target bagi perusahaan maupun bagi karyawan adalah suatu karyawan adalah hal yang sangat penting untuk dicapai, oleh karena itu dibutuhkan effort yang lebih bagi karyawan, sehingga penghargaan akan dirasakan sebagai nilai dan perhatian yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Apabila ini tidak diberikan dengan semestinya maka karyawan akan merasa tidak dihargai dan menyebabkan keinginan berhenti bekerja akan semakin besar. Semakin karyawan merasa puas maka keinginan karyawan untuk keluar perusahaan akan semakin rendah.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang sesuai dengan rumusan masalah, maka dapat ditarik kesimpulan dimana hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa :

Tingkat pendidikan, pelatihan dan kepuasan karyawan secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada PT. Imfarind Farmasi Industri.

Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan dan negatif terhadap turnover intention, dimana setiap kenaikan tingkat pendidikan akan menurunkan intensitas turnover pada PT. Imfarind Farmasi Industri.

Pelatihan berpengaruh signifikan dan negatif terhadap turnover intention, dimana setiap kenaikan pelatihan akan menurunkan intensitas turnover pada PT. Imfarind Farmasi Industri.

Kepuasan karyawan berpengaruh signifikan dan negatif terhadap turnover intention, dimana setiap kenaikan kepuasan karyawan akan menurunkan intensitas turnover pada PT. Imfarind Farmasi Industri.

### DAFTAR PUSTAKA

Alfiah. (2013). Faktor-faktor yang berhubungan dengan turnover intention perawat di Brawijaya Women and Children Hospital, Jakarta Salemba Empat

Amirullah. (2015). Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana.

Creswell, J. W. (2009). *Research Design : Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Dwiningtyas. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention pada karyawan Bandung: Remaja Rosdakarya.

Fu'ada, Eko Nur. (2018). pengaruh kepuasan kerja, turnover intention, produktivitas, dan keunggulan bersaing. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis: Volume 21 No. 2 Oktober 2018*, 175 – 202.

Harvida, Donny Agung. (2020). Faktor yang Mempengaruhi Turnover Karyawan dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan : Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara: Volume 16, Nomor 1, Juli 2020* : 13-23

- Ikhwanto, & Amir, M. (2015). Hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Ikhwanto, J. (2015). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan*. FPSI Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta
- Khaidir, M., & Sugianti, T. (2016). Pengaruh stres kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention studi pada karyawan kontrak PT Gagah Satria Manunggal Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 4(3), 175–186. Retrieved from <http://jwm.ulm.ac.id/id/index.php/jwm/article/view/93/93>
- Nasution, W. A. (2009). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Intensi Turnover Pada Call Center Telkomsel di Medan. *Jurnal Mandiri Vol 4, No 1*. ISSN 1907-4158.
- Nazenin, S., & Palupiningdyah. (2014). Peran stres kerja dan kepuasan kerja untuk mengurangi turnover intention. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 5(2), 220–227. Retrieved from <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm/article/download/3663/3470>
- Prawitasari, Andriyani. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. Bengkulu: Universitas Dehasen.
- Ridlo, I. A. (2012). *Turn over karyawan: Kajian literatur*. Jakarta: Public Health Movement.
- Subali. (2017). *Kajian Terhadap Penerapan Employee Retention Sebagai Upaya Pencegahan Turnover Pegawai (Kasus Pada Badan Kepegawaian Negara)*. FIA Universitas Indonesia, Depok.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- Sukwadi, Ronald. (2014). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Turn Over Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*: Vol. 3, No.1, 2014.
- Sulistyawati, A. I., & Indrayani, R. A. (2012). Pengaruh kepuasan karyawan, training, turnover, dan produktivitas karyawan terhadap keunggulan bersaing melalui kinerja perusahaan. *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 4(2), 83–93. Retrieved from <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jda/article/viewFile/2166/2259>
- Suryani, Ratika. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan di Rumah Sakit Hermina Daan Mogot Tahun 2018. DKI Jakarta: Universitas Esa Unggul.
- Utami, P. (2015). *Gambaran Turnover Perawat Rawat Inap Anak Rumah Sakit Umum X Tahun 2014*. FKM Universitas Indonesia, Depok.