

Pengaruh *Supervisor Support*, *Work Engagement*, dan *Turnover Intention* Terhadap Kepuasan Kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar

Laura Natasya Pandiangan^{1*}, Elperida Sinurat², Kristanty Nadapdap³

^{1,2,3} Universitas Methodist Indonesia, Indonesia

Korespondensi penulis: laurapandiangan07@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine and analyze the influence of supervisor support, work engagement, and turnover intention on job satisfaction at the Regional Drinking Water Company (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar. The sample in this study was 71 respondents. Based on the results of the t hypothesis test, the t value of supervisor support was $5.082 > t \text{ table } 1.996$, and the significance value was $0.000 < 0.05$, so partially supervisor support had a significant effect on job satisfaction, the t value of work engagement was $3.110 > t \text{ table } 1.996$, and the significance value was $0.003 < 0.05$, so partially work engagement had a significant effect on job satisfaction, the t value of turnover intention was $-0.988 < t \text{ table } 1.996$, and the significance value was $0.327 > 0.05$, so partially turnover intention had no effect and was not significant on job satisfaction. Based on the results of the F hypothesis test, the calculated F value is $69.910 > 2.74$ and the significance value of F is $0.000 < 0.05$, so that simultaneously supervisor support, work engagement, and turnover intention have a significant effect on job satisfaction. Based on the results of the determination coefficient analysis, the Adjusted R-Square value is 0.747 or 74.7%, meaning that the influence of supervisor support, work engagement, and turnover intention on job satisfaction is 74.7%*

Keywords: *Job Satisfaction, Supervisor Support, Turnover Intention, Work Engagement*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dukungan supervisor, work engagement, dan turnover intention terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 71 responden. Berdasarkan hasil uji hipotesis t, nilai t hitung dukungan supervisor sebesar $5,082 > t \text{ tabel } 1,996$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka secara parsial dukungan supervisor berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, nilai t hitung work engagement sebesar $3,110 > t \text{ tabel } 1,996$, dan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, maka secara parsial work engagement berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, nilai t hitung turnover intention sebesar $-0,988 < t \text{ tabel } 1,996$, dan nilai signifikansi sebesar $0,327 > 0,05$, maka secara parsial turnover intention tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis F diperoleh nilai F hitung sebesar $69,910 > 2,74$ dan nilai signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga secara simultan dukungan atasan, keterikatan kerja, dan turnover intention berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R-Square sebesar 0,747 atau 74,7% artinya pengaruh dukungan atasan, keterikatan kerja, dan turnover intention terhadap kepuasan kerja sebesar 74,7%

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Dukungan Atasan, Turnover Intention, Keterikatan Kerja

1. PENDAHULUAN

Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar, berdasarkan observasi dengan melakukan wawancara langsung dengan karyawan terkait dukungan yang diberikan oleh atasan dimana diketahui bahwa atasan masih kurang efektif dalam memberikan dukungan kepada para karyawan dalam mengembangkan kemampuan mereka sehingga mengakibatkan kurangnya rasa puas di dalam pekerjaan, hal ini ditunjukkan oleh tindakan pimpinan yang belum dapat memotivasi dan mempengaruhi karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Selain itu, tingkat keterikatan karyawan di dalam pekerjaan juga yang masih tergolong rendah karena

karyawan masih belum memberikan kontribusi dalam meningkatkan perusahaan. Hal ini ditunjukkan oleh kesadaran karyawan yang kurang dalam mengembangkan kemampuan serta keterampilan mereka. Permasalahan selanjutnya yaitu kurangnya rasa puas karyawan dalam pekerjaan mereka ditunjukkan oleh tingginya niat karyawan untuk berpindah kerja karena kondisi kerja yang dialami mereka serta budaya organisasi yang negatif yang dapat meningkatkan niat karyawan untuk berpindah kerja karena kurangnya rasa nyaman di dalam pekerjaannya. Selain itu, tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak kompetitif yang membuat para karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja terjadi ketika karyawan mampu menjalankan tugas mereka dengan produktif dan saat perusahaan dapat memenuhi harapan karyawan. Oleh karena itu, hubungan antara atasan dan bawahan yang baik sangat penting bagi mereka untuk saling mendukung dan memberikan motivasi satu sama lain agar tercipta hubungan kerja yang positif dan menciptakan kepuasan kerja yang optimal bagi seluruh karyawan.

Supervisor support akan menciptakan lingkungan yang positif bagi karyawan dan mendorong karyawan untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi akan membantu menciptakan lingkungan yang mendukung untuk karyawan. Peran *supervisor* sangat perlu diberikan secara proporsional agar efektif meningkatkan motivasi dan retensi karyawan dan perlunya keseimbangan antara kepedulian dan kemandirian karyawan.

Dengan adanya keterikatan karyawan dalam pekerjaan (*work engagement*) karyawan dapat meningkatkan kualitas tanggung jawab pekerjaan inti, serta memiliki kapasitas dan motivasi untuk berkonsentrasi pada tugas yang sedang dikerjakannya. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai keterikatan kerja (*work engagement*) yang tinggi akan membantu organisasi untuk memperoleh keuntungan dari produktivitas, keberlanjutan dan meningkatkan kesuksesan bagi organisasi itu sendiri.

Tingkat *turnover* yang tinggi sering dianggap sebagai cerminan kinerja dari suatu perusahaan. Ketika tingkat perputaran karyawan tinggi, maka bisnis perusahaan menghadapi resiko kehilangan pekerja berkualitas, sehingga hal tersebut akan menghambat produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

2. METODE

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data deskriptif kuantitatif.

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar yang beralamat di Jalan Porsea No. 2 Teladan, Kecamatan Siantar Barat, Kota Pematangsiantar, Sumatera Utara. Penelitian survei awal ini dilaksanakan dari bulan November 2024 sampai dengan bulan Maret 2025.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar yang berjumlah 242 orang. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 71 orang karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar.

Untuk mengumpulkan data-data, informasi, keterangan-keterangan serta fakta-fakta yang dibutuhkan untuk metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Pengumpulan Data Primer (Primary Data) yang merupakan data yang diperoleh oleh seorang responden pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar. Data primer juga diperoleh dengan memberikan kuesioner dan melakukan wawancara singkat terhadap responden.

- 1) Pengamatan (*observation*)

Observasi dilakukan dengan melakukan penelitian dan pengamatan secara langsung terhadap kegiatan dan keadaan di perusahaan. Peneliti melakukan observasi langsung ke Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar. Observasi tersebut merupakan metode pengumpulan data dengan mengamati secara langsung objek yang diteliti.

- 2) Wawancara (*Interview*)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, yang dimana hal tersebut digunakan untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab.

- 3) Kuesioner (*questionnaire*)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

- b. Data Sekunder (*Secondary Data*) merupakan sebuah data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti. data sekunder tersebut dapat diperoleh dari berbagai referensi

seperti literatur, arsip, dokumentasi, dan berbagai data lain yang dibutuhkan dan berkaitan dengan permasalahan penelitian.

1) Studi dokumentasi

Hal ini menggunakan dokumen atau catatan yang ada di lokasi penelitian atau sumber-sumber lain yang terkait dengan penelitian tersebut.

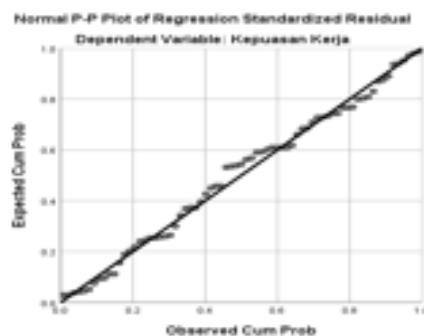
2) Studi kepustakaan

Menggunakan karya ilmiah, buku dan pendapat para ahli yang berkompetensi serta memiliki relevansi dengan masalah yang akan diteliti.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

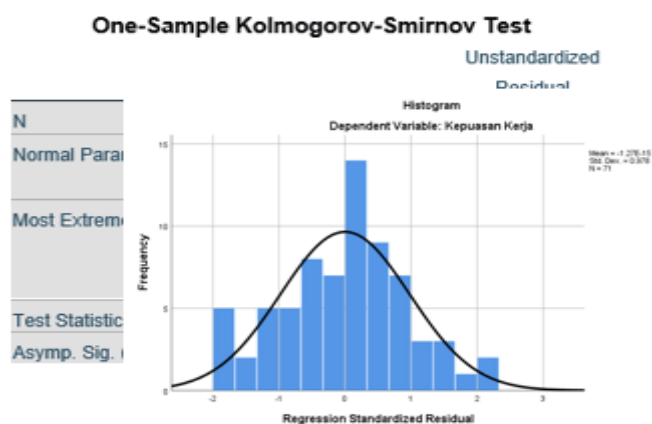
Hasil Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas



Sumber: Diolah peneliti dengan SPSS 26, 2025

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh nilai probabilitas atau *Asymp. Sig (2 tailed)* adalah $0,200 > 0,05$. Hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi. Pengujian normalitas pada penelitian ini berdasarkan analisis grafik dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Normalitas dengan Kurva Histogram

Sumber: Diolah peneliti dengan SPSS 26, 2025

Dari hasil tampilan kurva histogram di atas dapat terlihat bahwa kurva berbentuk lonceng, hal ini menunjukkan bahwa data penelitian ini terdistribusi dengan normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.61684825
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.050
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Gambar 2. Uji Normalitas Probability Plot

Sumber: Diolah peneliti dengan SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil Gambar 2 menunjukkan bahwa terlihat data menyebar cukup dekat dari garis diagonal, dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data terdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.362	2.868		2.219	.030		
	Supervisor Support	.538	.106	.564	5.082	.000	.294	3.404
	Work Engagement	.504	.162	.332	3.110	.003	.316	3.161
	Turnover Intention	-.061	.062	-.064	-.968	.327	.848	1.179

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Diolah peneliti dengan SPSS 26, 2025

Berdasarkan Tabel 2 nilai tolerance dari masing masing variabel bebas adalah sebesar 0,294, 0,316, dan 0,848 dan nilai VIF masing masing variabel bebas 3,404, 3,161, dan 1,179 nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Uji Heterokedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	-.506	1.617		-.313
	Supervisor Support	-.038	.060	-.139	-.637
	Work Engagment	.149	.091	.341	1.628
	Turnover Intention	.022	.035	.082	.642

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Diolah peneliti dengan SPSS 26, 2025

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh nilai sig masing-masing variabel bebas yaitu 0,526, 0,108, dan 0,523 > 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	6.362	2.868		2.219
	Supervisor Support	.538	.106	.564	5.082
	Work Engagement	.504	.162	.332	3.110
	Turnover Intention	-.061	.062	-.064	-.988

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Diolah peneliti dengan SPSS 26, 2025

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 6,362 + 0,538X_1 + 0,504X_2 - 0,61X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut digambarkan sebagai berikut:

- Konstanta (a) sebesar 6,362 menunjukkan apabila *supervisor support*, *work engagement*, dan *turnover intention* dalam penelitian ini bernilai 0 maka nilai kepuasan kerja sebesar 6,362.
- Koefisien regresi *supervisor support* sebesar 0,538 yang berarti setiap *supervisor support* meningkat 1 satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,538 satuan.
- Koefisien regresi *work engagement* sebesar 0,504 yang berarti setiap *work engagement* meningkat 1 satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,504 satuan.

- d. Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar -0,61 yang berarti setiap *turnover intention* meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,61 satuan.

Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

t tabel dalam penelitian ini dihitung rumus $df = \alpha / 2; n - k - 1$

n = Jumlah Responden k = Jumlah Seluruh Variabel

$\alpha = 5\%$

$df = 0,05/2; 71-4-1 = 0,025; 66$ sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1,996

Tabel 5. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.362	2.868		.030
	Supervisor Support	.538	.106	.564	.000
	Work Engagement	.504	.162	.332	.003
	Turnover Intention	-.061	.062	-.064	.327

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Diolah peneliti dengan SPSS 26, 2025

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa pengaruh setiap variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Diperoleh nilai t hitung *supervisor support* sebesar 5,082 > t tabel 1,996 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan *supervisor support* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 2) Diperoleh nilai t hitung *work engagement* sebesar 3,110 > t tabel 1,996 dan nilai sig sebesar 0,003 < 0,05, maka dapat disimpulkan *work engagement* secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 3) Diperoleh nilai t hitung *turnover intention* sebesar -0,988 < t tabel 1,996 dan nilai sig sebesar 0,327 > 0,05, maka dapat disimpulkan *turnover intention* secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Rumus mencari F tabel adalah :

$df_1 = k - 1$

$df_2 = n - k$

k = jumlah seluruh variabel

n = jumlah sampel penelitian

Derajat kebebasan / *degree of freedom* 1 (df_1)

$$= (k-1) = 4 - 1 = 3$$

Derajat kebebasan / *degree of freedom* 2

$$(df_2) = (n-k) = 71 - 4 = 67 \text{ maka nilai } F \text{ tabel} = 2,74$$

Tabel 6. Uji Hipotesis Simultan (Uji-F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1500.507	3	500.169	69.910	.000 ^b
	Residual	479.353	67	7.155		
	Total	1979.859	70			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Turnover Intention, Work Engagement, Supervisor Support

Sumber: Diolah peneliti dengan SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 6 diatas diperoleh nilai F hitung sebesar $69,910 > 2,74$ dan nilai signifikansi $F \ 0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan/bersama-sama *supervisor support*, *work engagement*, dan *turnover intention* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 ^a	.758	.747	2.675

a. Predictors: (Constant), Turnover Intention, Work Engagement, Supervisor Support

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Diolah peneliti dengan SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 7 diatas diperoleh nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R Square* sebesar 0,747 atau 74,7%, yang berarti pengaruh *supervisor support*, *work engagement*, dan *turnover intention* terhadap kepuasan kerja sebesar 74,7%, sedangkan sisanya 25,3% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pelatihan, kompensasi, dan lingkungan kerja.

4. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung *supervisor support* sebesar $5,082 > t$ tabel 1,996 dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan *supervisor support* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar.

Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung *work engagement* sebesar $3,110 > t$ tabel 1,996 dan nilai sig sebesar $0,003 < 0,05$, maka dapat disimpulkan *work engagement* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar.

Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung *turnover intention* sebesar $-0,988 < t$ tabel 1,996 dan nilai sig sebesar $0,327 > 0,05$, maka dapat disimpulkan *turnover intention* secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar.

Berdasarkan hasil uji hipotesis F diperoleh nilai F hitung sebesar $69,910 > 2,74$ dan nilai signifikansi F $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan/bersama-sama *supervisor support*, *work engagement*, dan *turnover intention* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Saran

a. Saran bagi instansi

1) Dalam hal *Supervisor Support*

Untuk meningkatkan kepuasan kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar disarankan untuk selalu memberikan pengarahan, dukungan dan motivasi yang dapat mendorong para karyawannya agar dapat mencapai tujuan organisasi dan dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi para karyawannya.

2) Dalam hal *Work Engagement*

Untuk meningkatkan kepuasan kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar disarankan untuk memberikan karyawan tanggung jawab yang lebih besar dalam tugas-tugas mereka dan berikan otonomi dalam melakukan pekerjaan mereka. Memberdayakan karyawan dengan kepercayaan dan kebebasan untuk mengambil inisiatif dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap pekerjaan mereka.

3) Dalam hal *Turnover Intention*

Untuk meningkatkan kepuasan kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar disarankan untuk memberikan kesejahteraan kepada para karyawan nya agar mengurangi tingkat *turnover* di dalam organisasi dengan cara membuat para karyawan merasa senang dan tidak tertekan di dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari di dalam perusahaan.

b. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya disarankan bahwa ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar, sehingga peneliti selanjutnya dapat mengembangkan variabel-variabel dan juga faktor-faktor lainnya yang dapat meningkatkan sasaran dari kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah Nur. (2022). *Pengaruh job insecurity dan keselamatan kerja terhadap turnover intention dengan komitmen karyawan sebagai variabel moderating pada PT. Bogatama Marinusa (BOMAR) Makassar* (Skripsi, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Manajemen).
- Ali. (2016). *The importance of supervisor support for employees' affective commitment: An analysis of job satisfaction* (Universiti Tun Hussein Onn Malaysia).
- Alwi. (2024). Pengaruh work life balance dan persepsi dukungan supervisor terhadap intention to stay dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada perawat RSUD Banten). *Jurnal Online Mahasiswa, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa*.
- Anak Agung Sagung Erika Rosa Damayanti. (2024). *Peran kepuasan kerja memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap keterikatan kerja: Studi pada perawat wanita instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya*.
- Ayu, D. G., & Mayliza, R. (2019). Pengaruh budaya organisasi, kompensasi non finansial, dan job insecurity terhadap turnover intention pada PT BPR Cincin Permata Andalas Cabang Padang. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*.
- Danang Sunyoto. (2015). *Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Diatoranti, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Semarang: Badan Penerbit Universitas.
- Habib Naufal Ramadhan. (2024). *Pengaruh dukungan rekan kerja dan dukungan supervisor terhadap kepuasan kerja melalui kelelahan emosional sebagai variabel intervening* (Skripsi, Universitas PGRI Madiun, Fakultas Ekonomi dan Bisnis).

- Hartanti, S. R. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Malang: UB Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Isniyati. (2023). *Buku sakti manajer & supervisor*. Jakarta: Gramedia Pustaka Umum.
- Jeffry. (2024). Pengaruh keterlibatan kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumbagut. *Jurnal Online Mahasiswa, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- Kartono. (2017). *Personaliti, employee engagement, emotional intelligence, job burnout: Pendekatan dalam melihat turnover intention*. Cirebon: CV Budi Utama.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kurniawan, D., Purnawa, D., & Widiyastuti, U. (2016). Job insecurity, kepuasan kerja dan turnover intention: Studi pada karyawan PT. X di Jakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 65–78.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Melas Ilhan Mujni. (2024). Pengaruh psychological capital, disiplin kerja dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja pada Perumda Air Minum Kabupaten Ngawi. *Jurnal Online Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.
- Muhamad Sutikno. (2020). *Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening* (Skripsi, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
- Mujiati, N. W., & Dewi, A. A. S. K. (2016). Faktor-faktor yang menentukan intensi turnover karyawan dalam organisasi. *Forum Manajemen*, 14(2), 56–63.
- Nadapdap, N. M. K., et al. (2022). *MSDM (Konsep dan tantangan pengelolaan SDM)*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Nanda Zerlinda. (2024). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan pada Antic Sport Center Karawang. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang*.
- Ni Putu Devi Ariananda Putri. (2024). *Pengaruh kompensasi terhadap turnover intention karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Vegas Viva Ventury Denpasar*.
- Nurfauzan, M. I., & Halihah, L. (2017). Pengaruh job insecurity terhadap turnover intention. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(1), 98.
- Nurul Seftiyana Alfiyanti. (2024). Peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh dukungan supervisor terhadap perilaku kerja inovatif karyawan Telkomsel Branch Jambi. *Jurnal Online Mahasiswa Universitas Jambi*.

- Paulyanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Ramadhani, F. A. (2022). *Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen selama pandemi Covid-19* (Skripsi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Fakultas Ekonomi, Jurusan Perbankan Syariah).
- Rani Dwi Rahadiyanti. (2024). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sultan Ageng Tirtayasa*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Sentot Imam Wahjono. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sihite. (2023). *Manajemen sumber daya manusia internasional/global*. Medan.
- Sisi Purwati. (2021). Pengaruh job insecurity, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum/PDAM Kota Bima). *Jurnal Online Mahasiswa Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*.
- Suci Wijayawati. (2024). Pengaruh flexible working arrangements, supervisor support dan job crafting terhadap innovative behavior pekerja sektor ekonomi kreatif. *Jurnal Online Samudra Ekonomi dan Bisnis*.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto. (2018). *Hubungan stres kerja dan prestasi kerja karyawan PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat pada Divisi Credit Control*.
- Sunyoto. (2015). *Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS Publishing.
- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan PT Bum Divisi Pmks. *Business Management Journal*, 16(2), 65–79.