

Pengaruh *Work Environment*, *Job Involvement*, dan *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* pada PT. XYZ

Margareta*, Christy Ayu Sarah Panjaitan, Erwin Winata

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Bunda Mulia, Jl. Lodan Raya 2, Jakarta, 14430, Indonesia

*Corresponding author email address: margaretaa27@gmail.com

Abstract: *This paper seeks to analyze how work environment, job involvement, and job satisfaction influence turnover intention at PT. XYZ. The study involved 119 employees as respondents. Data were gathered through the distribution of questionnaires and analyzed using SmartPLS version 4.1.0.9. The findings suggest that the work environment positively and significantly influences turnover intention, whereas job involvement and job satisfaction exert negative and significant effects on turnover intention at PT. XYZ.*

Keywords: *work environment, job involvement, job satisfaction, turnover intention, PT. XYZ*

Cite: Margareta, M., Panjaitan, C.A.S., & Winata, E. (2026). Pengaruh Work Environment, Job Involvement, dan Job Satisfaction terhadap Turnover Intention pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 73-84. <https://doi.org/10.46806/jm.v15i1.1888>

Copyright © Jurnal Manajemen.

All rights reserved



1. Pendahuluan

Keberadaan ranah bisnis teknologi konsumen berkembang dengan pesat seiring meningkatnya kebutuhan masyarakat akan perangkat digital, aksesoris gadget, dan solusi berbasis teknologi. Data dari *Exploding Topics* yang di kutip oleh Tempo menjelaskan bahwa Indonesia menempati posisi negara keempat dengan jumlah pengguna ponsel terbanyak di dunia, yaitu 187,7 juta pengguna. Oleh karena itu, perusahaan di sektor teknologi konsumen dituntut untuk terus melakukan pembaruan dan peningkatan kualitas layanan sehingga dapat bersaing di industri sejenis yang semakin dinamis. PT XYZ termasuk salah satu perusahaan teknologi konsumen yang secara konsisten mengembangkan produk dan layanan inovatif untuk memenuhi kebutuhan pasar.

Perusahaan ini telah memiliki jaringan distributor yang cukup luas, sehingga ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki posisi yang cukup kuat dalam persaingan industri teknologi konsumen di Indonesia. Meskipun perusahaan di katakan cukup bersaing, terdapat tantangan serius terkait dengan tingkat pergantian karyawan. Berdasarkan data internal perusahaan,

pada tahun 2022 tingkat turnover mencapai 12,9%, kemudian meningkat menjadi 14,7% pada tahun 2023, dan kembali naik pada tahun 2024 hingga menyentuh angka 15,6%. Angka ini menunjukkan tren kenaikan *turnover* yang berkelanjutan dari tahun ke tahun.

Ditinjau dari alasan pengunduran diri karyawan, alasan terbanyak yang muncul ialah karyawan ingin dapat kesempatan karir yang lebih baik, kurangnya benefit pada perusahaan, dan lingkungan kerja yang kurang suportif. *Turnover intention* ialah kecenderungan terjadinya pergantian karyawan, baik keluar maupun masuknya tenaga kerja di perusahaan. Pergantian ini dipengaruhi oleh berbagai faktor yang mendorong karyawan untuk keluar dari perusahaan, baik sukarela maupun tidak (Yanuari et al., 2024). Secara sukarela terjadi ketika karyawan memilih keluar untuk mencari peluang karir yang lebih baik, sedangkan *turnover* tidak sukarela terjadi ketika organisasi memberhentikan karyawan karena ketidakpuasan terhadap kinerjanya (Christy & Heryjanto, 2021).

Dalam mengatasi masalah yang terjadi, perusahaan di harapkan dapat lebih memberikan perhatian terhadap karyawannya. Individu dalam organisasi yang memadai dan berkualitas tinggi merupakan faktor utama yang mendukung keberhasilan proses bisnis perusahaan (Geasela et al., 2024). Karyawan harus dikelola dengan baik agar dapat membantu kemajuan perusahaan, jika tidak, karyawan akan kehilangan motivasi dan akhirnya meninggalkan perusahaan (Missye & Hosen, 2024). Banyak variabel yang dapat berdampak pada *turnover intention*, di antaranya adalah lingkungan kerja, keterlibatan dalam pekerjaan, dan kepuasan kerja.

Menurut Iswari dan Putri (2025), *work environment* mencerminkan keadaan tempat kerja yang meliputi aspek material maupun nonmaterial, seperti penataan ruang kerja, tingkat keamanan, ketersediaan fasilitas serta teknologi pendukung, dan kualitas hubungan interpersonal antara karyawan maupun antara karyawan dengan atasan. Keterlibatan kerja merupakan partisipasi aktif karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan memandang pekerjaan yang dilakukan seperti sesuatu yang memberikan manfaat bagi diri mereka masing-masing. Saat karyawan merasa dilibatkan, kinerja mereka akan cenderung lebih baik (Hairiah & Faslah, 2017). Kepuasan terhadap pekerjaan mencerminkan perilaku individu terhadap pekerjaannya, yang dapat berupa pandangan positif maupun negatif sesuai dengan persepsi dan pengalaman kerja yang dirasakan (Istiqomah, Anwar, & Silfiasari (2025)).

Permasalahan dalam studi ini ialah belum diketahui secara pasti dampak lingkungan kerja, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. XYZ. Maka dari itu, studi ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh ketiga variabel tersebut sehingga dapat diketahui faktor pendorong keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

2. Kajian Pustaka

2.1. *Social Exchange Theory*

Teori pertukaran sosial merupakan merupakan salah satu konsep penting dalam perilaku organisasi yang menjelaskan hubungan timbal balik saling menguntungkan antara individu dan organisasi (Cropanzano & Mitchell, 2005).

2.2. *Work Environment*

Work environment adalah suatu keadaan atau suasana di mana orang bekerja dengan cara memberikan performa terbaik mereka guna mencapai tujuan perusahaan. Hal ini mencakup berbagai komponen organisasi yang saling terintegrasi dan meliputi segala sesuatu yang memengaruhi pencapaian kerja individu (Satyvendra dalam Shammout, 2021).

2.3. *Job Involvement*

Job involvement dapat diartikan sebagai tingkat keterlibatan individu dalam pekerjaan yang berperan sebagai faktor penting dalam meningkatkan engagement dan komitmen karyawan terhadap organisasi (Arulsenthilkumar & Punitha, 2023).

2.4. *Job Satisfaction*

Variabel ini didefinisikan sebagai respons baik karyawan terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi kognitif dan afektif atas berbagai komponen pekerjaan, termasuk didalamnya gaji, kondisi kerja, hubungan interpersonal dengan rekan kerja, kesempatan peningkatan karir, serta keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi (Locke, 1976).

2.5. *Turnover Intention*

Tendensi karyawan meninggalkan aktivitas kerjanya atau berpindah ke organisasi lain berdasarkan pilihan pribadi, yang dapat menjadi indikator awal terjadinya *turnover* karyawan dalam suatu perusahaan di sebut dengan *turnover intention* (Maryati dan Kusumayuda, 2021).

2.6. Pengembangan Kerangka Hipotesis

2.6.1. Pengaruh *Work Environment* terhadap *Turnover Intention*

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, sehingga perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan (Syarif, Soelistya, & Suyoto, 2024). Selain itu, Naibaho, Nelwan, dan Raintung (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja

yang kondusif dapat meningkatkan semangat kerja serta mengurangi keinginan karyawan untuk berpindah kerja.

H1: *Work Environment* (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).

2.6.2. Pengaruh *Job Involvement* terhadap *Turnover Intention*

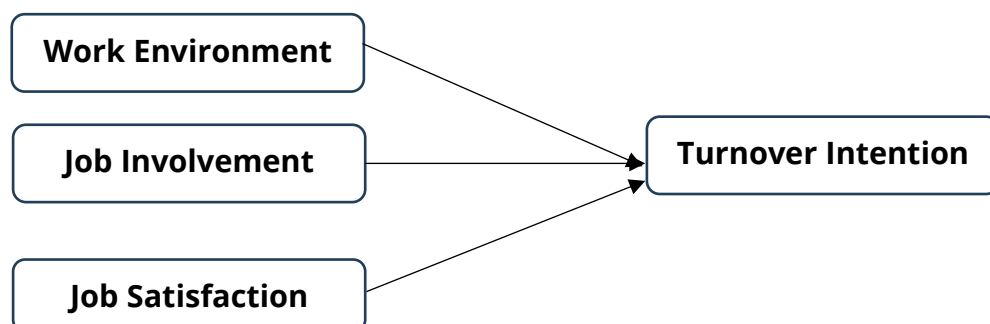
Menurut Sugiharjo et al. (2021), keterlibatan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Ketika keterlibatan kerja karyawan tinggi, mereka akan lebih fokus dan memiliki komitmen pada pekerjaannya serta perannya dalam perusahaan. Senada juga dengan penelitian dari Larasati dan Raharja (2024), dimana hasil penelitian mereka menyatakan bahwa *job involvement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Keterlibatan kerja menjadikan pegawai kerja akan merasa dibutuhkan dan menumbuhkan citra pada diri mereka masing-masing.

H2: *Job Involvement* (X2) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).

2.6.3. Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*

Kurniawan dan Susanto (2023), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Rendahnya kepuasan kerja dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain. Sejalan dengan itu, (Rohayati et al., 2023) juga menemukan bahwa meningkatnya kepuasan kerja dapat menekan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

H3: *Job Satisfaction* (X3) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).



Gambar 1. Model Penelitian

3. Metode

Penelitian ini menerapkan desain penelitian deskriptif, yaitu pendekatan pengumpulan data yang bertujuan untuk menggambarkan karakteristik individu, kondisi, maupun situasi tertentu (Sekaran & Bougie, 2013). Studi ini menggunakan data primer dari penyebaran kuesioner ke karyawan PT. XYZ. Selain itu, penelitian ini menggunakan analisis data *cross-sectional*, di mana data dikumpulkan pada satu waktu tertentu.

Sebanyak 119 pegawai menjadi partisipan dalam penelitian ini dengan lama waktu kerja yang bervariasi. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *judgemental sampling*, yaitu pemilihan sampel berdasarkan pertimbangan peneliti terhadap karakteristik tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Skala likert digunakan sebagai pemberian nilai dari tiap indikator serta distribusi kuisisioner dilakukan dengan menggunakan *Google Form*. Teknik pengolahan analisis data *research* ini menggunakan SmartPLS.

Dalam penelitian ini, *work environment*, *job involvement*, dan *job satisfaction* ditetapkan sebagai variabel bebas, sedangkan *turnover intention* berperan sebagai variabel terikat.

3.1. Metode Analisis Data

Pengujian statistik yang digunakan meliputi uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas terdiri atas validitas konvergen, yang diukur melalui nilai *loading factor* dan *Average Variance Extracted*, serta validitas diskriminan yang dievaluasi menggunakan *cross loadings*. Terkait uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* untuk memastikan konsistensi instrumen penelitian. Pengujian R^2 dan pengujian hipotesis seperti uji *path coefficient*, *T-test*, dan *P-Value* merupakan analisis data yang di gunakan.

3.1.1. Analisis Validitas dan Reliabilitas

Validitas merupakan pengujian untuk menilai kemampuan alat ukur dapat mengukur apa yang hendak diukur (Sekaran & Bougie, 2013). Uji validitas dalam penelitian ini terdiri atas dua jenis, yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen tercapai ketika dua instrumen yang berbeda tetapi mengukur konstruk yang sama menunjukkan tingkat korelasi yang tinggi, dan dinyatakan valid jika nilai $AVE > 0,5$ (Abdilah & Hartono, 2015), serta *loading factor* lebih besar dari 0,5 (Hair et al., 2006). Sementara itu, *discriminant validity* diukur melalui *cross-loadings*, di mana nilai item pada suatu variabel harus lebih tinggi dibandingkan item pada variabel lainnya (Abdilah & Hartono, 2015).

Pengujian reliabilitas digunakan untuk menilai kestabilan hasil pengukuran instrumen yang dilakukan secara berulang pada waktu berbeda (Sekaran dan Bougie, 2013). Menurut Hair et al. dalam Abdilah & Hartono

(2015), nilai *alpha* atau *composite reliability* dinyatakan reliabel jika $> 0,7$, meskipun nilai $0,6$ masih dapat diterima.

3.1.2. Nilai R^2

R^2 menjelaskan berapa persen tingkat pada variabel independen memengaruhi variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2 , maka semakin baik kemampuan model penelitian dalam menjelaskan variabel dependen. (Abdillah & Hartono, 2015).

3.1.3. Pengujian Hipotesis

Untuk mendapatkan nilai signifikan dapat dilakukan melalui prosedur *bootstrapping*. Menurut Ghozali dan Latan (2015, h. 80), apabila nilai *p-value* $< 0,05$ maka penelitian dapat dikatakan signifikan.

4. Hasil

4.1. Analisis Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Average Variance Extracted

Variable	Average Variance Extracted
Job Involvement	0,703
Job Satisfaction	0,727
Turnover Intention	0,763
Work Environment	0,713

Hartono (Abdilah & Hartono, 2015) mengemukakan bahwa suatu variabel dapat dikatakan valid apabila nilai dari *Average Variance Extracted* berada di atas $0,5$ ($> 0,5$). Hasil dari AVE penelitian ini untuk variabel *job involvement* menunjukkan nilai sebesar $0,703$, variabel *job satisfaction* sebesar $0,727$, variabel *turnover intention* sebesar $0,763$, dan $0,713$ untuk variabel *work environment*. Berikutnya, sebuah indikator pada penelitian dinyatakan valid jika nilai *loading factor* nya diatas $0,5$ terhadap konstruk yang dimaksud (Hair et al., 2006).

Berdasarkan Tabel 2, seluruh indikator pada penelitian memiliki skor *loading factor* di atas $0,5$ yang mana hal ini telah memenuhi syarat validitas konvergen (Hair et al., 2006). Maka dari itu, disimpulkan bahwa semua variabel pada penelitian ini bisa digunakan.

Tabel 2. Loading Factor

	Indikator	Loading Factor
X1.1	Insentif dan penghargaan karyawan penting dalam mewujudkan lingkungan kerja yang positif dan produktif.	0,855
X1.2	Saya merasa kondisi kerja yang buruk (ventilasi kurang, suhu tidak nyaman, udara buruk, ruang kantor sempit) memengaruhi kinerja saya.	0,868
X1.3	Program pelatihan dan pengembangan yang baik membantu karyawan berkontribusi pada lingkungan kerja yang baik di sebuah organisasi.	0,838
X1.4	Penghargaan dan insentif yang saya terima membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif.	0,824
X1.5	Keharmonisan interaksi dengan rekan kerja berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.	0,836
X2.1	Saya merasa terlibat dan dibutuhkan dalam perusahaan	0,818
X2.2	Saya bangga dengan pekerjaan saya	0,921
X2.3	Pekerjaan saya adalah bagian penting dari hidup saya	0,871
X2.4	Saya peduli dengan hasil dari pekerjaan saya	0,778
X2.5	Saya merasa puas jika saya berhasil menyelesaikan tugas dari pekerjaan saya dengan baik	0,794
X3.1	Saya merasa puas terhadap sarana kerja di perusahaan	0,818
X3.2	Saya puas terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada saya	0,900
X3.3	Saya merasa puas dengan gaji saya yang sekarang	0,774
X3.4	Saya merasa senang terhadap rekan kerja saya saat ini	0,899
X3.5	Saya suka terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dari pekerjaan saya yang sekarang	0,865
Y1	Saya pernah mempertimbangkan untuk keluar dari pekerjaan yang sekarang	0,932
Y2	Pekerjaan yang saya jalani membuat saya merasa stres dan tertekan	0,868
Y3	Saya ingin meninggalkan perusahaan bila ada kesempatan	0,944
Y4	Saya tidak melihat adanya peluang jangka panjang untuk pertumbuhan karir saya di masa depan	0,857
Y5	Tidak terdapat ikatan emosional antara saya dan perusahaan.	0,754

Tabel 3. Pengujian Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
<i>Job Involvement</i>	0,903	0,922
<i>Job Satisfaction</i>	0,906	0,930
<i>Turnover Intention</i>	0,921	0,941
<i>Work Environment</i>	0,926	0,925

Hair et al. (2018) yang dikutip dalam Abdilah & Hartono (2015), menyatakan bahwa Cronbach's alpha dan composite reliability yang digunakan sebagai indikator reliabilitas harus melebihi 0,7. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel yang diteliti memiliki nilai Cronbach's alpha dan composite reliability di atas 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini memiliki tingkat konsistensi yang baik.

4.2. Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam mengetahui kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, dilakukan uji *inner model* dengan menggunakan nilai R^2 dan *path coefficients* untuk mengukur kekuatan model serta arah hubungan antar konstruk. Hasil dari R^2 pada penelitian ini adalah sebesar 0,349. Artinya, sebesar 34,9% dari variabel *work environment*, *job involvement*, dan *job satisfaction* dapat menjelaskan variabel *turnover intention*, sisanya sebesar 65,1% dapat diprediksi oleh variabel lain.

4.3. Pengujian terhadap Hipotesis

Berdasarkan pengujian hipotesis, seluruh variabel X terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, yang ditunjukkan oleh nilai *t-statistic* lebih besar sama dengan 1,65 dan *p-value* < 0,05. *Job Involvement* dan *Job Satisfaction* memiliki pengaruh negatif serta signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai koefisien masing-masing sebesar -0,250 dan -0,366. Sementara itu, *work environment* menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai koefisien sebesar 0,275.

Tabel 4. Hasil Pengujian *Bootstrapping*

	Koefisien Estimasi	Statistik Uji t	Tingkat Signifikansi
Job Involvement → Turnover Intention	-0,250	2,043	0,021
Job Satisfaction → Turnover Intention	-0,366	3,235	0,001
Work Environment → Turnover Intention	0,275	2,348	0,009

5. Pembahasan

Uji hipotesis menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan *work environment* terhadap *turnover intention* dengan nilai *original sample* 0,275 dan *p-value* sebesar 0,009. Hasil ini mengartikan bahwa lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Temuan ini sejalan dengan studi dari Sazili et al. (2022) dan Khomaryah et al. (2020).

Berikutnya, *job involvement* terhadap *turnover intention* menunjukkan pengaruh yang negatif dan signifikan dengan nilai koefisien jalur -0,250 dan *p-value* 0,021. Penelitian Juniar, Muttaqijn, dan Hadiwijaya (2023) serta Utomo, Suratna, dan Septyani (2023) juga mendukung hasil penelitian ini. Semakin tinggi keterlibatan kerja, maka semakin rendah *turnover intention*.

Job satisfaction berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan koefisien jalur -0,366 serta *p-value* sebesar 0,001. Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki loyalitas dan memilih bertahan dalam organisasi. Hasil ini juga di dukung oleh studi dari Sahputra dan Dihan (2024) serta Adi dan Sary (2025).

6. Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan *job involvement* dan *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain dan memperluas objek penelitian agar hasil penelitian lebih representatif.

Daftar Pustaka

- Abdillah, W., & Jogiyanto. (2015). Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Yogyakarta: ANDI.
- Arulsenthilkumar, S., & Punitha, N. (2023). Mediating role of employee engagement: Job involvement, job satisfaction and organizational commitment. *The Journal of Business Perspective*, 49(2), 293-316.
- Christy, A., & Heryjanto, A. (2021). Pengaruh job insecurity, work stress, dan work-family conflict terhadap turnover intention dengan burnout sebagai variabel mediasi (studi empiris: karyawan PT XYZ di Jakarta Pusat). *Journal of Business & Applied Management*, 14(2), 149-162. <https://doi.org/10.30813/jbam.v14i2.2831>

- Cropanzano, R., & Mitchell, M. (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management*, 31(6), 874 - 900. [10.1177/0149206305279602](https://doi.org/10.1177/0149206305279602)
- Geasela, Y. M., Hakim, B., Lestari, M., Ranny, Pramana Thenata, A., Kaunang, F. J., & Wijayanti, T. P. (2025). Optimalisasi pemberdayaan komunitas melalui pelatihan Microsoft Office di Kamar Dagang Industri Jakarta Pusat. *Jurnal Pengabdian dan Kewirausahaan*, 9(1), 26–32. <https://doi.org/10.30813/jpk.v9i1.8187>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 edisi 2 untuk penelitian empiris (2 ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair Jr., J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, L. R. (2006). *Multivariate data analysis*. New Jersey: Pearson International Edition.
- Hairiah, L., & Faslah, R. (2017). The influence of job involvement and job satisfaction toward turnover intention on employees of PT Global Nikel Multiguna Tangerang. *Jurnal Ilmiah Econosains*, 15(1), 144–167. <https://doi.org/10.21009/econosains.0151.09>
- Hngoi, C. L., Abdullah, N.-A., Wan Sulaiman, W. S., & Zaiedy Nor, N. I. (2024). Examining job involvement and perceived organizational support toward organizational commitment: job insecurity as mediator. *Heliyon*, 15, 1-20. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1290122>
- Istiqomah, L., Anwar, R., & Silfiasari. (2025). The influence of job satisfaction and job insecurity towards turnover intention on contract employees. *KnE Social Sciences*, 10(7), 216-230. <https://doi.org/10.18502/kss.v10i7.18329>
- Iswari, Z. D., & Putri, R. K. (2025). The influence of work environment and rewards on turnover intention with job satisfaction as an intervening variable at PT LEN Industri (Persero). *International Journal of Science, Technology & Management*, 6(4), 830-840. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v4i4.1928>
- Juniar, E. R., Muttaqijn, M. I., & Hadiwijaya, D. (2024). Job Involvement, Work Facilities, and Work Environment Influence Turnover Intention of Outsourced Employees. *QEMS*, 5(1), 181-189. <https://doi.org/10.35877/454RI.qems2387>
- Khomaryah, E., Pawenang, S., & Hadi, A. B. S. (2020). Turnover Intention PT Efrata Retailindo Ditinjau dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal*, 3(1), 35-45. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i1.4429>

- Kurniawan, P., & Susanto, N. (2022). The Effect of Job Stress, Job Satisfaction, and Emotional Intelligence on Turnover Intention. *International Journal of Science, Technology & Management*, 3(2), 358–365. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v4i2.763>
- Larasati, P., & Raharja, E. (2024). Pengaruh job involvement terhadap turnover intention dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan PT BRI Kanwil Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 13(1), 1-14.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Rand McNally.
- Maryati, T., & Kusumayuda, A. (2020). Empirical study of job stress, turnover intention, and job involvement (Study at PKU Muhammadiyah Hospital Yogyakarta). *Proceedings of the 4th International Conference on Sustainable Innovation 2020–Accounting and Management (ICoSIAMS 2020)* (pp. 50-57). Yogyakarta: Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/aer.k.210121.008>
- Missye, & Hosen, C. (2024). Pengaruh professional identity terhadap turnover intention dengan employee engagement dan job satisfaction sebagai variabel mediasi. *Business Management Journal*, 20(1), 33-43. <https://doi.org/10.30813/bmj.v20i1.5198>
- Naibaho, T. C., Nelwan, O. S., & Raintung, M. C. (2024). Pengaruh pemberian insentif, lingkungan kerja, job insecurity, dan budaya kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT Pulau Lemon Manokwari Papua Barat. *Jurnal EMBA*, 12(1), 932–942. <https://doi.org/10.35794/emba.v12i01.54577>
- Rohayati, T., Destalani, A. A., Arizka, H. D., Fahrezi, M. D., & Dwidianawati, D. (2023). Impact of Job Satisfaction, Positive Organizational Culture, and Meaningful Work on Turnover Intention in Gen Z. *WSEAS Transactions on Systems*, 22, 613-621. <https://doi.org/10.37394/23202.2023.22.62>
- Sahputra, R., & Dihan, F. N. (2024). Pengaruh kompensasi, job satisfaction, dan perceived job alternative terhadap turnover intention pada karyawan. *Scientific Journal of Reflection*, 7(1), 401-408. <https://doi.org/10.37481/sjr.v7i2.836>
- Sazili, Ju'im, Indarti, S., & Efendi, R. (2022). Turnover Intention Influenced by Work Environment and Job Satisfaction. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(6), 102-108. <https://doi.org/10.29147814/ijssrr.v5i6>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (6 ed.). Wiley.

- Shammout, M. (2021). The impact of work environment on employees performance. *International Research Journal of Modernization in Engineering Technology and Science*, 3(11), 1612-1618.
- Sugiharjo, R. J., Purbasari, R. N., Parashakti, R. D., & Prastia, A. (2021). The Effect of Job Involvement, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on Turnover Intention. *International Knowledge Sharing Platform*, 11(2), 45-50. <https://doi.org/10.7176/IKM/11-2-04>
- Syarif, D. S., Soelistya, D., & Suyoto, S. (2024). Strategy for reducing employee turnover intention: The influence of organizational culture and work environment as mediated by job satisfaction. *Manazhim: Jurnal Manajemen dan Ilmu Pendidikan*, 6(1), 224-245. <https://doi.org/10.36088/manazhim.v6i1.4512>
- Utomo, H. J., Suratna, & Septyani, A. F. (2025). The Effect of Job Involvement and Job Stress on Organizational Commitment and Turnover Intention. *Proceedings of JICSPS 2023* (pp. 316-325). Atlantis Press. https://doi.org/10.2991/978-2-38476-350-4_31
- Yanuari, L., Perkasa, D. H., Magito, M., Yuliana, L., & Ramadhan, A. R. (2024). Memprediksi turnover intention: Peran gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kompensasi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 23(2), 45-56. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i2.644>