



The Influence of Leadership on Employee Turnover Intention at The Westin Resort & Spa Ubud, Bali

Anak Agung Istri Julistya Dewi^{1*}, Irene Hanna H. Sihombing², Ni Made Suastini³

Politeknik Pariwisata Bali

Corresponding Author: Anak Agung Istri Julistya Dewi
Agungindah2002@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords : Leadership,
Turnover Intention,
Hospitality

Received : 10 November 2024

Revised : 03 December 2024

Accepted: 09 January 2025

©20225 Dewi, Sihombing, Suastini: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This study aims to examine the extent to which leadership (X) influences employee turnover intention (Y) at The Westin Resort & Spa Ubud, Bali. This study uses a quantitative approach with a population of 112 employees of The Westin Resort & Spa Ubud, Bali, using a saturated census sampling method. Data were collected through a questionnaire with a 5-point Likert scale to measure 14 statements from the leadership and turnover intention variables. The data obtained were then analyzed using simple linear regression with the help of the SPSS 23 version 23 application for windows. By using simple linear regression, it can be obtained that leadership has a significant negative effect on employee turnover intention with a value of $-t_{count} < -t_{table}$, namely $-10.898 < -1.659$. Leadership has a negative value with a beta value of -0.459 on turnover intention.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Turnover Intention Karyawan di Hotel The Westin Resort & Spa Ubud, Bali

Anak Agung Istri Julistya Dewi^{1*}, Irene Hanna H. Sihombing², Ni Made Suastini³

Politeknik Pariwisata Bali

Corresponding Author: Anak Agung Istri Julistya Dewi

Agungindah2002@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Kepemimpinan, *Turnover Intention*, Perhotelan

Received : 10 November 2024

Revised : 03 Desember 2024

Accepted: 09 Januari 2025

©20225 Dewi, Sihombing, Suastini: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana kepemimpinan (X) mempengaruhi *turnover intention* (Y) karyawan di hotel The Westin Resort & Spa Ubud, Bali. Penelitian ini mempergunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 112 karyawan The Westin Resort & Spa Ubud, Bali, menggunakan metode sensus sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 5 poin untuk mengukur 14 pernyataan dari variabel kepemimpinan dan *turnover intention*. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan regresi linier sederhana dengan bantuan aplikasi SPSS 23 versi 23 untuk windows. Dengan menggunakan regresi linier sederhana maka dapat diperoleh hasil bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dengan nilai $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $-10,898 < -1,659$. Kepemimpinan bernilai negatif dengan nilai beta sebesar $-0,459$ terhadap *turnover intention*.

PENDAHULUAN

Tingkat *turnover* di perhotelan berkisar antara 60 -120% per tahun, yang memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan dengan industri lainnya (Han, 2022). Hal tersebut merupakan rintangan yang besar untuk perusahaan perhotelan demi mempertahankan karyawannya. *Turnover* adalah suatu kejadian yang sering dialami dalam bisnis dan dapat dijelaskan sebagai pergantian tenaga kerja yang keluar dan masuk dalam suatu organisasi (Ajiputra & Yuniawan, 2016). *Turnover intention* merupakan bentuk perilaku karyawan yang menunjukkan keinginan untuk berpindah kerja yang dapat berujung pada keputusan karyawan untuk undur diri dari pekerjaannya (Rahmadiani *et al.*, 2020). *Turnover intention* perlu dipandang sebagai fenomena dan perilaku orang yang relevan dalam konteks perusahaan, baik dari perspektif individu maupun sosial, karena keinginan karyawan untuk berpindah kerja dapat memengaruhi perusahaan dan karyawan yang terlibat.

The Westin Resort & Spa Ubud, Bali merupakan hotel yang dikelola dibawah manajemen Marriott International. Hotel yang baru berdiri pada 29 Desember 2019, mengalami fenomena *turnover* karyawan. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari *human resources department* The Westin Resort & Spa Ubud, diketahui bahwa selama periode 2020 hingga 2023 tingkat *turnover* karyawan yang terjadi di The Westin Resort & Spa Ubud, Bali mengalami fluktuasi, rata-rata selama 4 tahun mencapai 20,7%. Pada tahun 2020 tingkat *turnover* karyawan sebesar 20,7%. Pada tahun 2021 terjadi tingkat *turnover* karyawan paling tinggi selama 4 tahun terakhir yaitu sebesar 26,7%. Pada tahun 2022 persentase tingkat *turnover* menjadi 16,2%. Tahun 2023 tingkat *turnover* sebesar 16,9%, angka ini melebihi dari tahun 2022.

Tingginya tingkat *turnover* karyawan apabila lebih dari 10%, sedangkan jika berkisaran 5-10% tingkat *turnover* karyawan dapat dikatakan normal (Dewi *et al.*, 2018). Pernyataan tersebut selaras dengan standar toleransi tingkat persentase *turnover* karyawan di hotel The Westin Resort & Spa Ubud, Bali sebesar 10%, dengan demikian tingkat *turnover* karyawan di hotel The Westin Resort & Spa Ubud, Bali pada Tahun 2020-2023 dapat dikatakan tidak baik karena lebih dari 10%. Tingkat perpindahan karyawan yang terjadi pada hotel The Westin Resort & Spa Ubud, Bali perlu mendapatkan perhatian lebih oleh pihak manajemen karena niat karyawan yang ingin berhenti bekerja dapat berpengaruh pada ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi karyawan yang dimiliki oleh perusahaan.

Terdapat banyak perihal yang menimbulkan anggota organisasi mempunyai keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Salah satunya berasal dari figur kepemimpinan (Darmawan *et al.*, 2020). Kepemimpinan adalah kemampuan atau seni yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi individu lainnya guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Dhananjaya & Dewi, 2019). Kepemimpinan memiliki kemungkinan erat dengan niat atau perilaku keluar dari perusahaan (*turnover intention*) (Dewi & Subudi, 2015). Berdasarkan data yang didapatkan dari *human resources department* The Westin Resort & Spa Ubud, diketahui bahwa selama 4 tahun terakhir rata-rata nilai terendah yang diberikan oleh karyawan yang keluar dalam fenomena *turnover*

karyawan yaitu mengenai *leadership* yang memperoleh penilaian rata-rata dari semua karyawan yang berhenti bekerja dari tahun 2020 hingga 2023 sebesar 3,9 poin. *Leadership* juga mendapatkan nilai terendah pada tahun 2020, 2022, dan 2023 dari semua karyawan yang berhenti bekerja dari tahun tersebut. Hasil penilaian yang diberikan oleh karyawan yang berhenti bekerja dari 2020 hingga 2023 mengungkapkan bahwa terdapat penilaian yang rendah terhadap *leadership*/kepemimpinan yang dirasakan dan dialami oleh karyawan yang keluar.

Melalui observasi dan wawancara tak terstruktur dengan pihak *Human Resources Department* menyatakan bahwa rata-rata nilai di bawah 4 poin sudah dikatakan urgent dan akan dilakukan tinjauan ulang oleh pihak manajemen. Selain itu, kerap kali atasan kurang mendengarkan masukan dari bawahan dalam mengambil keputusan sehingga sering membuat keputusan tidak memperhitungkan masukan yang diberikan oleh bawahan. Selain itu, hotel dibawah naungan manajemen Marriott International mengharuskan para manajer untuk mengikuti berbagai pelatihan dan banyak *report* yang harus dilaporkan sehingga bawahan merasa mereka terlalu fokus untuk menyelesaikan kepentingan pribadi daripada kepentingan bawahannya. Hal ini membuat kurangnya interaksi yang terjadi antara manajer dan bawahannya dalam menyelesaikan masalah yang terjadi di operasional. Kurangnya interaksi yang terjadi sering menimbulkan miskomunikasi antara atasan dan bawahan. Berdasarkan paparan di atas memberikan gambaran bahwa *leadership* menjadi kasus yang harus lebih diperhatikan dan dievaluasi kembali oleh manajemen The Westin Resort & Spa Ubud, Bali.

Penelitian terdahulu yang dilakukan memperlihatkan hubungan negatif dan signifikan antara variabel kepemimpinan dan variabel *turnover intention* (Rahmadiani *et al.*, 2020). Penelitian yang dilakukan pada Hotel Ibis Bandung Trans Studio menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan dari variabel kepemimpinan (Iskandar *et al.*, 2015). Terdapat penelitian yang mengemukakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Srejekei Makmur Abadi (Kusuma *et al.*, 2023). Penelitian lainnya mengemukakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Paripurna *et al.*, 2017).

Paparan yang telah dijelaskan sebelumnya menunjukkan bahwa permasalahan yang terjadi terkait kepemimpinan dan niat karyawan untuk keluar (*turnover intention*) perlu dikaji lebih lanjut untuk memastikan apakah kepemimpinan memang mempengaruhi niat karyawan untuk keluar (*turnover intention*) di hotel The Westin Resort & Spa Ubud, Bali. Maka dari itu, dirasa penting untuk melihat korelasi antara variabel kepemimpinan, dan *turnover intention*, sehingga dapat memberikan penjelasan yang lebih dalam mengenai apa yang sesungguhnya terjadi dan langkah yang bisa dilakukan oleh hotel The Westin Resort & Spa Ubud, Bali untuk perbaikan manajemen kedepannya.

TINJAUAN PUSTAKA

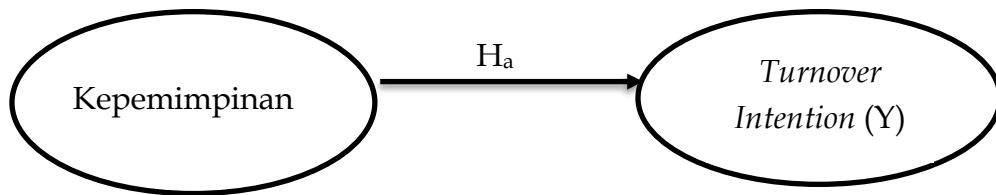
Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi, mengarahkan dan mengawasi orang lain dalam melakukan pekerjaannya (Rahmadiani *et al.*, 2020). Kepemimpinan adalah kemampuan atau seni yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi individu lainnya guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Dhananjaya & Dewi, 2019). Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi atau menggerakkan dengan kata lain kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi dan menggerakkan bawahan atau anggota organisasi untuk mencapai visi atau tujuan yang telah ditetapkan suatu kelompok (Baihaqi, 2015). Kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain (Alhudhori & Aldino, 2017). Kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja dan rela untuk mencapai tujuan bersama dalam sebuah perusahaan (Sutrisno, 2017). Berdasarkan pendapat para ahli tentang pengertian kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dalam mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi para bawahannya agar mereka agar mau bertindak, berperilaku dan berkarya sedemikian rupa sehingga mampu memberikan pekerjaan yang baik demi mencapai tujuan perusahaan.

Turnover Intention

Turnover Intention merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Rivai, 2011). *Turnover intention* dapat diartikan suatu pergerakan karyawan yang berkeinginan berpindah dari suatu organisasi atau keluar dari organisasi, baik berupa pengunduran diri atau pemberhentian (Putra & Surya, 2016). *Turnover intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata (Mobley, 2011). *Turnover intention* merupakan keinginan yang telah direnungkan dan dipikirkan dengan matang atas kehendaknya sendiri untuk memutuskan ikatan dengan pekerjaannya saat itu (Tampubolon & Sagala, 2020). Berdasarkan berbagai pengertian *turnover intention* di atas, maka dapat disimpulkan *turnover intention* adalah keinginan yang telah dipikirkan dengan matang untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau berpindah dari satu lokasi ke tempat kerja yang lebih baik menurut pilihannya sendiri. Menurut hasil studi yang dilaksanakan oleh Rahmadiani *et al.* (2020) membuktikan jika kepemimpinan mempunyai pengaruh yang negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya jika kepemimpinan dapat dijalankan dengan baik maka dapat mengurangi *turnover intention*. Dari uraian tersebut, hipotesis atau jawaban sementara dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₀ : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan di The Westin Resort & Spa Ubud, Bali.
H_a : Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan di The Westin Resort & Spa Ubud, Bali.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODOLOGI

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 112 karyawan The Westin Resort & Spa Ubud, Bali, menggunakan metode sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang menggunakan skala likert 5 poin untuk mengukur 14 pernyataan dari variabel kepemimpinan dan *turnover intention*. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi linier sederhana dan menggunakan aplikasi SPSS 23 versi 23 untuk *windows*. Adapun teknik analisis yang diterapkan dalam pemecahan masalah adalah uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas) kemudian dilakukan pengujian dengan uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linieritas), uji analisis regresi linier sederhana, uji signifikansi secara parsial (uji t), dan uji koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui perubahan variabel terikat (Y) yaitu *turnover intention* karyawan yang dipengaruhi oleh variabel bebas (X) yaitu kepemimpinan (Sugiyono, 2013).

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32.664	1.149		28.426	.000
Kepemimpinan	-.459	.042	-.721	-10.898	.000

Sumber: SPSS Versi 23 (diolah SPSS) 2024

Berdasarkan rumus yang digunakan, yakni $Y = a + bX$ maka didapatkan hasil $Y = 32,664 + 0,459X$

Dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebanyak 32,664 dan kepemimpinan sebesar -0,459 artinya Bila nilai kepemimpinan (X) meningkat, maka *turnover intention* (Y) akan mengalami penurunan karena nilai variabel Kepemimpinan yang negatif. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan terhadap *turnover intention* sebanyak -0, 459 artinya jika kepemimpinan mendapati kenaikan sebesar satu satuan, sementara variabel lainnya tetap, maka *turnover intention* akan mengalami penurunan sebesar 0, 459 Koefisien kepemimpinan bernilai negatif artinya antara kepemimpinan dan *turnover*

intention memiliki hubungan tidak searah. Kepemimpinan yang semakin baik akan mengakibatkan penurunan pada *turnover intention* begitupun sebaliknya, kepemimpinan yang buruk akan mengakibatkan peningkatan *turnover intention* karyawan.

Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas yaitu kepemimpinan terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention* karyawan.

Tabel 2. Uji t

Variabel	t-hitung	Sig	Keterangan
Kepemimpinan (X)	-10,898	0,000	Negatif dan Signifikan
Alpha (α) 0,05			

Sumber: SPSS Versi 23 (diolah SPSS) 2024

Diketahui bahwa bahwa nilai $-t_{hitung} < -t_{tabel} = -10,898 < -1,659$ dan nilai signifikansi $< \alpha = 0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini memperlihatkan kepemimpinan (X) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada di hotel The Westin Resort & Spa Ubud, Bali dengan tingkat kesalahan 5%, keyakinan 95% dan derajat kebebasan 111.

Uji Koefisiensi Determinasi

Nilai *R square* yang diperoleh dari hasil analisis adalah memiliki arti bahwa variabel terikat mampu dijelaskan oleh variabel bebas sebanyak 51,9% ($0,519 \times 100\%$), sementara sisanya sebesar 48,1% ($100\% - 51,9\%$) dipaparkan oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Menurut teori (Ghozali, 2013), jika interval koefisien determinasi berada diantara 40% - 59,9% maka koefisien determinasi tersebut dapat dikatakan sedang. Hasil koefisien determinasi sebesar 51,9% dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel independen memberikan pengaruh sedang terhadap variabel dependen. Kepemimpinan memberikan pengaruh sedang terhadap *turnover intention* karyawan di hotel The Westin Resort & Spa Ubud, Bali dibandingkan dengan variabel independen lain yang tidak dapat diteliti dalam studi ini. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peranan yang mendominasi dalam mempengaruhi perpindahan karyawan. Jika perusahaan ingin meminimalisir tingkat perputaran karyawan yang harus diperbaiki adalah kepemimpinan atasan kepada karyawan. Apabila kepemimpinan atasan yang diterapkan sudah baik bagi karyawan dan juga bagi kepentingan perusahaan maka karyawan akan lebih betah untuk berlama-lama bekerja di perusahaan tersebut.

PEMBAHASAN

Penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention* di The Westin Resort & Spa Ubud, Bali. Hal ini digambarkan dengan hasil uji t untuk variabel kepemimpinan terhadap variabel *turnover intention* dengan nilai $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $-10,898 < -1,659$.

Kepemimpinan bernilai negatif dengan nilai beta sebesar -0,459 terhadap *turnover intention* karyawan, menunjukkan dengan kepemimpinan yang lebih baik maka akan menurunkan *turnover intention* karyawan. Hasil yang didapat dari regresi linear sederhana menunjukkan bahwa nilai kepemimpinan terhadap *turnover intention* sebanyak -0,459 artinya jika kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar satu satuan, sementara variabel lainnya tetap, maka *turnover intention* akan mengalami penurunan sebesar 0,459 Koefisien kepemimpinan bernilai negatif artinya antara kepemimpinan dan *turnover intention* memiliki hubungan tidak searah. Kepemimpinan yang semakin baik akan mengakibatkan penurunan pada *turnover intention* begitupun sebaliknya, kepemimpinan yang buruk akan mengakibatkan peningkatan *turnover intention* karyawan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa variable kepemimpinan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dengan nilai $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $-10,898 < -1,659$. Kepemimpinan bernilai negatif dengan nilai beta sebesar -0,459 terhadap *turnover intention* karyawan, menunjukkan dengan kepemimpinan yang lebih baik maka akan menurunkan tingkat perpindahan karyawan. kepemimpinan memiliki kontribusi sebesar 51,9% dalam kategori sedang, sementara sisa 48,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Manajemen hotel melalui para pemimpin perlu mengevaluasi mengenai sistem pengawasan terhadap kinerja pegawai untuk memastikan tercapainya tujuan dan peluang kerja yang kompetitif sehingga dapat mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan.

PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian tambahan terhadap faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi perpindahan karyawan selain kepemimpinan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis berterima kasih kepada manajemen The Westin Resort & Spa Ubud, Bali. yang sudah memberikan ruang dan waktu untuk melakukan kegiatan penelitian. Penulis juga berterima kasih kepada Ibu Irene Hanna H. Sihombing dan Ibu Ni Made Suastini selaku pembimbing penelitian ini. Penulis juga berterimakasih kepada keluarga penulis yang telah bersedia membantu penulis untuk menyelesaikan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajiputra, M. S., & Yuniawan, A. (2016). Analisis Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada PDAM Kabupaten Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 5(1), 1-15. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Alhudhori, M., & Aldino, W. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Bersaudara Kabupaten Bungo. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 2(1), 23. <https://doi.org/10.33087/jmas.v2i1.12>
- Baihaqi, A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Unza Vitalis Salatiga. *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 6(2), 43. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v6i2.43-64>
- Dewi, K., Minarsih, M. M., & Wahyono, E. H. (2018). Pengaruh Work-Family Conflict, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Wanita Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Management*, 3, 16-25. <https://doi.org/10.7868/s2410993220030033>
- Dhananjaya, I. B. G. W., & Dewi, I. G. A. M. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Karyawan Koperasi Asadana Semesta Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1346. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p07>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Han, J. W. (2022). A review of antecedents of employee turnover in the hospitality industry on individual, team and organizational levels. *International Hospitality Review*, 36(1), 156-173. <https://doi.org/10.1108/ihr-09-2020-0050>
- Iskandar, S., Marhanah, S., & Kusumah, A. G. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Karyawan Departemen Front Office Di Hotel Ibis Bandung Trans Studio. *Jurnal Manajemen Resort Dan Leisure*, 12(2), 45-56.
- Kusuma, S., Hamidah, H., & Pahala, I. (2023). Analysis of Leadership, Talent Management and Motivation Towards Employee Turnover Intention: A Study in PT. Sreirejeki Makmur Abadi. *International Journal of Social Science Research and Review*, 6(2), 238-257. <https://doi.org/10.47814/ijssrr.v6i2.970>

- Mobley. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Paripurna, I. G. D., Supartha, I. W. G., & Subudi, M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agung Automall Kuta. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(6), 2441–2474.
- Putra, D. G. E. K., & Surya, I. B. K. (2016). Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi Pada Rumah Sakit Umum Premagana. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(7).
- Rahmadianti, Y., Lukman, S., & Semiarty, R. (2020). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah. *Jurnal Kesehatan Andalas*, 9(1), 18. <https://doi.org/10.25077/jka.v9i1.1218>
- Rivai, V. (2011). *Human Resource Management for Companies of Theory and Practice*. PT. King Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (19th ed.)*. CV. Alfabeta.
- Sutrisno, H. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- 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. <https://doi.org/10.30813/bmj.v16i2.2359>