

**PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL, BUDAYA ORGANISASI, *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA CV. PANCA SURYA JOGJAKARTA**

**Aji Widyatmoko<sup>1</sup>, Rina Dwiarti<sup>2</sup>**  
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi  
Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Correspondence		
Email: <a href="mailto:ajiwidyatmoko86@gmail.com">ajiwidyatmoko86@gmail.com</a>	No. Telp:	
Submitted 5 Agustus 2025	Accepted 8 Agustus 2025	Published 9 Agustus 2025

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Dukungan Sosial, Budaya Organisasi, dan *Work Life Balance* terhadap Turnover Intention di CV. Panca Surya. Sampel dalam penelitian ini adalah 40 responden yang bekerja CV. Panca Surya. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei dengan instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Hasil Uji Instrumen menyatakan bahwa data dalam penelitian ini terbukti valid dan reliabel. Pada Uji Asumsi Klasik dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal dan menghasilkan model regresi yang bebas dari multikolinearitas, heteroskedastisitas dengan kontribusi yang tinggi sebesar 57,3%. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa : (1) Dukungan Sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan CV. Panca Surya, (2) Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan CV. Panca Surya, (3) *Work Life Balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hasil ini membawa implikasi bagi peneliti selanjutnya untuk mengkaji turnover intention pada pegawai tetap secara lebih lengkap. Temuan penelitian ini membawa implikasi bagi CV. Panca Surya untuk memberikan dukungan social agar setiap individu dapat mengatasi tantangan, meningkatkan kesehatan mental juga fisik dan menciptakan lingkungan kerja yang positif serta memberikan apresiasi terhadap karyawan atas pencapaian kerja agar menurunkan turnover intention pada pegawai.

**Kata kunci:** Dukungan Sosial, Budaya Organisasi, *Work Life Balance*, Turnover intention

### ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Social Support, Organizational Culture, and Work-Life Balance on Turnover Intention at CV. Panca Surya. The sample in this study was 40 respondents who work at CV. Panca Surya. The data collection technique used was a survey method with a questionnaire as the research instrument. The results of the Instrument Test indicate that the data in this study are valid and reliable. The Classical Assumption Test stated that the data in this study were normally distributed and produced a regression model that was free from multicollinearity and heteroscedasticity with a high contribution of 57.3%. The results of this study prove that: (1) Social Support does not have a significant effect on turnover intention among CV. Panca Surya employees, (2) Organizational Culture does not have a significant effect on turnover intention among CV. Panca Surya employees, (3) Work-Life Balance has a positive and significant effect on turnover intention. These results have implications for future researchers to examine turnover intention among permanent employees more comprehensively. The findings of this study have implications for CV. Panca Surya aims to provide social support to enable each individual to overcome challenges, improve mental and physical health, and create a positive work environment. It also recognizes employee achievements, thereby reducing employee turnover intention.

**Keywords:** Social Support, Organizational Culture, *Work-Life Balance*, Turnover Intention

### PENDAHULUAN

Turnover Intention ialah salah satu masalah yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi kondisi suatu perusahaan. Turnover dapat diartikan sebagai keinginan untuk berpindah dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan alasan tertentu Wirawan (2015). Menurut Ardianto, dan Bukhori, (2021) turnover intention adalah bentuk keinginan karyawan untuk meninggalkan tempat kerjanya. Keinginan pindah atau Turnover intention dapat berupa niat atau hasrat atau angan-angan meninggalkan perusahaan untuk mendapatkan pekerjaan ditempat lain atau menjalankan profesi lain. Pada dasarnya, turnover intention muncul dari dinamika dalam lingkungan kerja yang memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau

pergi. Faktor-faktor yang mendasari turnover intention umumnya berakar pada ketidakpuasan karyawan, baik dari aspek pekerjaan, budaya organisasi, maupun hubungan dengan rekan kerja atau atasan. Turnover intention yang tinggi dapat merugikan perusahaan karena berdampak pada meningkatnya biaya rekrutmen, pelatihan, serta turunnya produktivitas akibat hilangnya pengetahuan dan keahlian karyawan. Turnover intention pada karyawan telah menjadi suatu permasalahan di berbagai perusahaan karena sebagai awal terjadinya turnover pada karyawan. Adanya kasus turnover pada suatu perusahaan merupakan suatu indikasi bahwa di perusahaan tersebut terdapat permasalahan yang harus segera diatasi oleh perusahaan, salah satunya adalah dengan mengidentifikasi berbagai faktor yang menyebabkan keinginan karyawan untuk berpindah.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh *Gutmann* (2016) mengungkapkan bahwa Indonesia menduduki peringkat ke-empat di dunia sebagai negara dengan tingkat turnover yang tinggi. Survei *Global Strategy Rewards* yang dilakukan oleh *Watson* (2007) menyatakan bahwa, umumnya karyawan atau individu berani memutuskan berpindah kerja dikarenakan tersedianya alternatif pekerjaan, sehingga mudah untuk mendapatkan pekerjaan lain. di Indonesia tidaklah demikian, dimana terdapat pengangguran yang tinggi akibat lapangan pekerjaan yang relatif terbatas. Walaupun lapangan pekerjaan yang tersedia sangat terbatas jumlahnya, fakta yang ada justru menunjukkan tingkat turnover yang tinggi di Indonesia. *Kharismawati* (2016), *Dewi* (2016), *Lobburi et al.* (2012). Penelitian terdahulu menyatakan faktor – faktor yang mempengaruhi turnover intention untuk menginvestigasi hubungan antara dukungan sosial, budaya organisasi, work-life balance, dan turnover intention di lingkungan kerja.

Dukungan sosial merupakan dukungan yang diterima seseorang baik secara langsung maupun tidak langsung yang dapat membuatnya merasa dihargai dan memberikan efek positif bagi individu yang menerimanya. *Cohen & Syme* (1985), dalam *Harefa* (2020), *Rozali* (2020) mengartikan dukungan sosial sebagai pemberian dukungan oleh orang lain kepada seseorang dan dapat mempengaruhi kesejahteraan orang tersebut. *Putra* (2020), *Surya* (2020) menngartikan dukungan sosial sebagai dukungan yang membuat orang yang menerimanya merasa dihargai serta memberikan dampak positif bagi yang menerima dan dukungan tersebut didapatkan secara langsung ataupun tidak langsung. Sedangkan menurut *Padmantlyo & Sabilla* (2017) dukungan sosial ialah sikap mendorong atau bentuk menyemangati yang diberikan kepada seseorang yang membutuhkan, seperti memberi nasihat atau informasi sehingga individu tersebut merasa nyaman dan dihargai. setiap aspek ini berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan, yang pada gilirannya dapat menurunkan niat untuk pindah kerja atau turnover intention.

Pengaruh dukungan sosial terhadap turnover intention telah dijelaskan oleh beberapa teori dan riset. Berdasarkan teori stres kerja, dukungan sosial berfungsi sebagai "buffer" atau penyangga yang dapat mengurangi dampak negatif stres terhadap karyawan. Ketika seorang karyawan merasa didukung oleh atasan atau rekan kerja, mereka cenderung mampu mengatasi tekanan kerja dengan lebih baik, sehingga mengurangi niat untuk meninggalkan pekerjaan. Penelitian juga menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan dukungan sosial tinggi cenderung memiliki komitmen organisasional yang lebih besar, tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap perusahaan. Hal ini berbanding terbalik dengan turnover intention, di mana karyawan yang merasa kurang didukung biasanya lebih rentan mengalami ketidakpuasan dan stres kerja, yang pada akhirnya meningkatkan keinginan untuk mencari peluang kerja di luar perusahaan.

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan *Ayu* (2016), *Ayu* (2016), *Lobburi et al.* (2012), Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap turnover intention, dukungan sosial dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan hasil pekerjaan yang berhubungan dengan komitmen dan keinginan berpindah karyawan. menurut *Ardhinia*

(2017), dan Fadillah (2010) Dukungan sosial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap turnover intention, Dukungan sosial adalah sikap mendorong atau simpati terhadap seseorang dengan beberapa cara tertentu antara lain pemberian nasihat, informasi, dan lain - lain yang dapat memberikan kenyamanan dan rasa dihargai sebagai seorang individu. Seseorang yang mempunyai dukungan sosial rendah sangat rentan terkena stres karena ketidaknyamanan lingkungan kerja yang disebabkan oleh kurang harmonisnya hubungan antar karyawan.

Budaya organisasi adalah serangkaian nilai, norma, keyakinan, dan perilaku yang diterima dan dipraktikkan oleh anggota dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi berperan sebagai panduan yang membentuk cara kerja, interaksi antar karyawan, serta pola komunikasi dalam lingkungan kerja. menurut *Alvesson & Sveningsson* (2016). Budaya Organisasi merupakan hasil individu – individu dalam satu kelompok yang berbagi sesuatu, hal ini terkait dengan berbagi tradisi, pemikiran, system, ataupun asumsi dasar dalam menggunakan kebijakan kepada anggota organisasi. Budaya Organisasi memiliki hubungan dengan bentuk berbagi makna, interpretasi, nilai dan norma. dalam *Tyrrell* (2000) menjelaskan bahwa budaya organisasi secara terus menerus dinegosiasikan di antara pelaku budaya karena budaya organisasi adalah properti yang dibangun dari interaksi antar individu. Terdapat beberapa aspek utama budaya organisasi, antara lain nilai-nilai inti (keyakinan yang dijunjung tinggi oleh organisasi), norma (aturan tidak tertulis yang diikuti anggota), praktik kerja (cara dan metode dalam menyelesaikan tugas), serta iklim kerja (perasaan umum atau suasana di lingkungan kerja). Budaya yang kuat dan positif sering kali memberikan kejelasan, stabilitas, serta rasa memiliki bagi karyawan.

Pengaruh budaya organisasi terhadap turnover intention telah banyak diteliti dalam teori dan riset. Teori identitas sosial menjelaskan bahwa karyawan akan merasa lebih terikat dan memiliki rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ketika mereka merasa nilai-nilai dan norma organisasi sejalan dengan nilai pribadi mereka. Budaya yang mendukung keterbukaan, kolaborasi, dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan cenderung meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Hal ini menurunkan turnover intention, karena karyawan merasa nyaman dan termotivasi untuk berkontribusi dalam lingkungan yang selaras dengan nilai mereka. Sebaliknya, budaya organisasi yang tidak mendukung, seperti kurangnya transparansi, penghargaan, atau peluang untuk berkembang, dapat menyebabkan ketidakpuasan dan perasaan terasing, yang pada akhirnya meningkatkan turnover intention. Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang negatif atau tidak sesuai dengan nilai karyawan berhubungan erat dengan peningkatan niat untuk keluar, karena karyawan cenderung mencari tempat kerja yang lebih sesuai dengan nilai dan kebutuhan mereka.

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan Achmad (2021), Iksetiadi (2021), Jubaedah (2021), *Omeluzor*, (2018) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap Turnover Intention, Budaya organisasi memengaruhi sikap karyawan dengan menghasilkan kontribusi kepada perusahaan, karyawan percaya akan dukungan yang diberikan organisasi, serta karyawan merasa puas terhadap pekerjaan mereka dan dapat mengurangi niat apa pun yang memungkinkan mereka harus meninggalkan organisasi. Deri Gusmanto (2017), Tunggal (2010) budaya organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap turnover intentions (turnover intention). menyatakan budaya organisasi sebagai suatu makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi yang lain.

*Work-life balance* adalah keadaan di mana seorang karyawan mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Prayogi (2019), Koto (2019), Arif (2019), Huteson (2012) menjelaskan bahwa *Work-Life Balance* adalah suatu bentuk kepuasan pada individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya. Dari beberapa definisi tersebut *work-life balance* yang telah dikemukakan dapat disimpulkan

bahwa *Work Life Balance* adalah Situasi atau kondisi dimana para karyawan dapat memberikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Keseimbangan ini penting untuk mendukung kesejahteraan dan kepuasan individu secara keseluruhan. Achmadsamy (2021), Iksetiadi (2021), Jubaedah (2021), Menurut *Gragnano et.al* (2020 hlm. 2) *Work Life Balance* merupakan pandangan individu terhadap kegiatan pekerjaan dan bukan pekerjaan yang seimbang serta mendukung perkembangan apa yang diprioritaskan individu, seperti kepuasan kerja, kinerja, komitmen organisasi, bahkan kepuasan hidup pribadi termasuk kepentingan keluarga. Aspek-aspek utama *work-life balance* meliputi waktu (seimbangnya alokasi waktu untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi), keterlibatan (kemampuan untuk berpartisipasi penuh dalam kegiatan pekerjaan maupun non-pekerjaan), serta kepuasan (tingkat kepuasan yang dirasakan dalam kedua bidang tersebut). *Work-life balance* yang baik membantu karyawan mengurangi stres dan kelelahan yang disebabkan oleh pekerjaan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif.

Pengaruh *work-life balance* terhadap turnover intention dijelaskan melalui beberapa teori dan penelitian. Berdasarkan teori stres, *work-life balance* yang buruk meningkatkan beban psikologis dan stres, yang dapat membuat karyawan merasa tertekan dan mencari peluang kerja di tempat lain yang lebih mendukung keseimbangan hidup mereka. Sebaliknya, ketika karyawan merasakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung memiliki kepuasan kerja dan komitmen yang lebih tinggi. Riset juga menunjukkan bahwa *work-life balance* yang baik dapat mengurangi burnout dan meningkatkan loyalitas, yang secara signifikan menurunkan turnover intention. Dengan menjaga *work-life balance*, karyawan merasa diperhatikan dan dapat mempertahankan energi serta motivasi mereka untuk berkontribusi dalam jangka panjang di perusahaan, sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan Novitasari (2022), Dessyarti (2022) *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Pada penelitian yang dilakukan Oktaviani dan Budiono (2018). Tinggi rendahnya *work-life balance* yang dimiliki PO JAYA Ponorogo tidak akan memberikan pengaruh pada niat karyawan untuk keluar kerja. Hasil yang didapat mendukung temuan beberapa penelitian terdahulu. Sedangkan Riky (2023), Adi (2023), Agus (2023) bahwa karyawan PT BSP memiliki tingkat *Work Life Balance* yang baik, menunjukkan kecenderungan untuk melakukan turnover intention yang rendah.

Dengan pemahaman yang lebih, baik tentang factor - faktor yang memengaruhi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan, diharapkan CV. Panca Surya dapat mengambil langkah-langkah yang sesuai untuk meminimalkan turnover dan mempertahankan karyawan yang berpotensi. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi literatur manajemen sumber daya manusia dan pengelolaan perusahaan.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan asosiatif dan kuantitatif. menurut Sugiyono (2015) pendekatan asosiatif ialah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan pengaruh diantara ketiga variabel yaitu variabel bebas (independent variable) dan variabel terikat (dependent variable). pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan teknik statistik, merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan pengukuran. Berdasarkan filsafat positivism, pendekatan ini sering disebut positivisme. Metode ini bersifat spesifik, terukur, obyektif, wajar dan sistematis. Sugiyono, (2014)

**HASIL DAN PEMBAHASAN****3.5 Hasil Analisis Data****3.5.1 Analisis Deskriptif**

Penelitian ini mengandalkan tiga variabel independen, yaitu Dukungan Sosial (X1), Budaya Organisasi (X2), dan *Work Life Balance* (X3) dan satu variabel dependen yaitu Turnover Intention (Y). Untuk menentukan dan mengevaluasi indikator penelitian, digunakan skala Likert. Dengan memperhatikan nilai terendah dari interval kelas, tentukan kelas tertinggi dari jawaban responden terhadap variabel penelitian:  $1 \times 1 = 1$ , nilai tertinggi dari interval kelas:  $5 \times 1 = 5$ , maka interval kelasnya adalah:  $= 0,8$  Maka kriteria penelitian untuk jawaban:

1,00–1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81–2,60	Tidak Setuju
2,61–3,40	Cukup Setuju
3,41–4,20	Setuju
4,21–5,00	Sangat Setuju

**a. Deskripsi variable Dukungan Sosial (X1)**

Variabel Dukungan Sosial (X1) merupakan objek yang dianalisis secara deskriptif dalam penelitian ini. Variabel dukungan organisasi dalam penelitian ini terdiri dari 12 indikator. Di bawah ini terdapat tabel analisis deskriptif yang menunjukkan data mengenai variabel dukungan organisasi.

**Tabel 3.5.1 A Deskripsi variabel Dukungan Sosial**

No	Pernyataan Dukungan Sosial	Mean	Kategori
1.	Saya sering dibantu rekan kerja saat menghadapi kesulitan dalam bekerja.	4,07	Setuju
2.	Atasan Atau rekan kerja membantu mengambil keputusan.	4,10	Setuju
3.	Rekan kerja saya selalu ada saat saya membutuhkannya.	3,88	Setuju
3.	Saya menerima umpan balik yang jujur dan konstruktif mengenai kinerja kerja atau tindakan saya.	3,90	Setuju
5.	Saya mendapatkan dukungan yang membuat saya merasa lebih percaya diri dalam mengambil keputusan.	4,03	Setuju
6.	Rekan kerja secara terbuka memberitahu saya jika ada aspek dari diri saya atau pekerjaan saya yang perlu ditingkatkan.	3,93	Setuju

7.	Rekan kerja saya memperlakukan saya dengan penuh respek.	4,10	Setuju
8.	Saya merasa dihormati oleh rekan kerja saya.	3,98	Setuju
9.	Organisasi mengakui pencapaian kerja saya secara terbuka.	4,13	Setuju
10.	Saya memiliki hubungan yang erat dengan rekan kerja saya.	4,00	Setuju
11.	Saya merasa memiliki ikatan emosional dengan perusahaan ini.	3,83	Setuju
12.	Saya merasa menjadi bagian dari tim di tempat kerja.	4,13	Setuju
Mean Total		4,00	Setuju

Sumber : Data Primer yang diolah, (2025)

Berdasarkan informasi di atas, indikator utama yang berperan dalam membentuk variabel Dukungan Sosial pada karyawan CV. Panca Surya adalah "organisasi mengakui pencapaian kerja saya secara terbuka" dan "saya merasa menjadi bagian dari tim di tempat kerja" Dengan nilai rata-rata 4,13 pada kategori setuju, hal ini menunjukkan bahwa variabel Dukungan Sosial karyawan memiliki tingkat yang tinggi berdasarkan perhatian terhadap pencapaian kerja dan mengambil keputusan. "Saya mendapatkan dukungan yang membuat saya merasa lebih percaya diri dalam mengambil keputusan." memiliki angka rata-rata sebesar Nilai 4,03 dalam kategori setuju menunjukkan proporsi yang cukup signifikan dalam mendefinisikan variabel Dukungan Sosial. Namun, indikator yang memiliki nilai rata - rata terendah adalah " Saya merasa memiliki ikatan emosional dengan perusahaan ini.." Dan seterusnya. Indikator tersebut tidak seharusnya diabaikan hanya karena pemahaman tentang dukungan sosial dianggap kecil; hal ini tidak berarti bahwa indikator tersebut bisa diabaikan. Dengan mempertimbangkan pola data, tingkah laku Dukungan Sosial staf yang bernaung di cv. Panca Surya tergolong sangat baik, yang menunjukkan adanya peluang untuk pengembangan di masa mendatang.

#### b. Deskripsi variabel Budaya Organisasi (X2)

Variabel Budaya organisasi menjadi fokus dalam analisis deskriptif untuk variabel penelitian (X2). Dalam penelitian ini, terdapat 8 indikator untuk Variabel Budaya Organisasi. Berikut adalah tabel analisis deskriptif yang berkaitan dengan variabel Budaya organisasi :

**Tabel 3.5.1 B Deskripsi variabel Budaya Organisasi**

No	Pernyataan Budaya Organisasi	Mean	Kategori
1.	Pemimpin mampu menerapkan pola komunikasi dua arah yang baik dengan pegawai.	4,18	Setuju
2.	Atasan saya terbuka terhadap masukan dan saran dari bawahan.	4,18	Setuju

3.	Informasi penting disampaikan secara transparan oleh manajemen.	4,00	Setuju
3.	Pemimpin mampu memberikan arahan kepada pegawai.	4,03	Setuju
5.	Atasan saya memberikan arahan yang membantu dalam menyelesaikan tugas.	4,07	Setuju
6.	Saya bekerja secara profesional di luar atau di kantor.	4,15	Setuju
7.	Perusahaan memberikan penghargaan atas pencapaian karyawan.	3,95	Setuju
8.	perusahaan ini adil dan transparan dalam kebijakan promosi sekaligus kenaikan gaji yang dilakukan secara objektif.	4,03	Setuju
Mean Total		4,07	Setuju

Sumber : Data Primer yang diolah, (2025)

Berdasarkan informasi di atas, indikator utama yang berperan dalam membentuk variabel Budaya Organisasi pada karyawan CV. Panca Surya adalah “Pemimpin mampu menerapkan pola komunikasi dua arah yang baik dengan pegawai.” dan “Atasan saya terbuka terhadap masukan dan saran dari bawahan.” Dengan nilai rata-rata 4,18 pada kategori setuju, hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi karyawan memiliki tingkat yang tinggi berdasarkan perhatian terhadap komunikasi dan saran. "Saya mendapatkan dukungan yang membuat saya merasa lebih percaya diri dalam mengambil keputusan." memiliki angka rata-rata sebesar Nilai 4,03 dalam kategori setuju menunjukkan proporsi yang cukup signifikan dalam mendefinisikan variabel Dukungan Sosial. Namun, indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah "Perusahaan memberikan penghargaan atas pencapaian karyawan." Dan seterusnya. Indikator tersebut tidak seharusnya diabaikan hanya karena pemahaman tentang budaya organisasi dianggap kecil; hal ini tidak berarti bahwa indikator tersebut bisa diabaikan. Dengan mempertimbangkan pola data, tingkah laku budaya organisasi staf yang bernaung di cv. Panca Surya tergolong sangat baik, yang menunjukkan adanya peluang untuk pengembangan di masa mendatang.

### c. Deskripsi variabel *Work Life Balance* (X3)

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian dilaksanakan untuk variabel *Work Life Balance* (X3). Dalam penelitian ini, terdapat 6 indikator yang mengukur Variabel *Work Life Balance*. Berikut adalah tabel analisis deskriptif yang menggambarkan variabel *Work Life Balance* pada CV. Panca Surya:

**Tabel 3.5.1 C Deskripsi variabel *Work Life Balance***

No	Pernyataan <i>Work Life Balance</i>	Mean	Kategori
1.	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan perusahaan.	4,23	Sangat Setuju
2.	Saya dapat melakukan aktivitas lain diluar jam kerja.	4,08	Setuju
3.	Saya dapat membagi tanggung jawab antara pekerjaan dan kegiatan di luar pekerjaan.	4,30	Sangat Setuju

3.	Saya memiliki peran dan tanggung jawab terhadap pekerjaan saya.	4,38	Sangat Setuju
5.	Saya senang karena dapat membagi waktu untuk menyelesaikan masalah perusahaan dan kehidupan pribadi saya secara terpisah.	4,23	Sangat Setuju
6.	Saya puas dengan keterlibatan saya di dalam pekerjaan maupun kegiatan di luar pekerjaan.	4,23	Sangat Setuju
Mean Total		4,24	Sangat Setuju

Sumber : Data Primer yang diolah, (2025)

Dengan nilai rata-rata 4,23 pada kategori sangat setuju, dapat dijelaskan bahwa indikator yang dominan dalam membentuk variabel *Work Life Balance* di CV. Panca Surya adalah " Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan perusahaan.", "Saya senang karena dapat membagi waktu untuk menyelesaikan masalah perusahaan dan kehidupan pribadi saya secara terpisah." Hal ini mengindikasikan bahwa tingginya variabel *Work Life Balance* karyawan didasari oleh peran karyawan untuk menjadi lebih baik. Hal ini dapat dijelaskan dengan melihat Tabel 3.5.1 C pada website. Pada variabel *Work Life Balance*, indikator yang memiliki rata-rata paling rendah adalah "Saya dapat melakukan aktivitas lain diluar jam kerja." Indikator ini memiliki rata-rata 4,08 dalam kategori setuju, yang memberikan proporsi terendah. Indikator ini tidak dapat diabaikan, meskipun faktanya karyawan dapat melakukan aktivitas lain yang memiliki rata-rata terendah. Berdasarkan pola data tersebut, *Work Life Balance* pegawai CV. Panca Surya berada pada tingkat yang relatif baik.

#### d. Deskripsi variabel Turnover Intention (Y)

Analisis deskriptif yang dilakukan berkaitan dengan variabel penelitian adalah terhadap variabel Turnover Intention (Y). Variabel Niat Turnover dalam penelitian ini memiliki 9 indikator. Berikut adalah tabel analisis deskriptif yang menunjukkan kondisi pada variabel Niat Pergantian CV. Panca Surya:

**Tabel 3.5.1 D Deskripsi variabel Turnover Intention**

No	Pernyataan Turnover Intention	Mean	Kategori
1.	Saya sering berfikir untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini.	2,05	Tidak Setuju
2.	Saya mungkin akan keluar dari perusahaan ini apabila ada kesempatan yang lebih baik.	2,82	Cukup Setuju
3.	Saya tidak akan menyesal jika keluar dari perusahaan tempat saya berkerja saat ini	2,43	Tidak Setuju
3.	Saya sedang mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain.	2,40	Tidak Setuju
5.	Saya ingin mencari lingkungan kerja yang baru.	2,40	Tidak Setuju

6.	Saya akan meninggalkan perusahaan ini apabila ada tawaran dari perusahaan lain yang memberi gaji lebih besar.	2,80	Cukup Setuju
7.	Saya merasa kecil kemungkinan untuk tetap bekerja di organisasi ini.	2,25	Tidak Setuju
8.	Saya berniat keluar dari perusahaan ini karena tidak ada perkembangan karir.	2,40	Tidak Setuju
9.	Saya berniat untuk berhenti bekerja karena pekerjaan ini sangat berat bagi saya.	2,07	Tidak Setuju
Mean Total		2,17	Tidak Setuju

Sumber : Data Primer yang diolah, (2025)

Dengan nilai rata-rata 2,82 pada kategori cukup setuju, maka dapat dijelaskan bahwa indikator yang dominan dalam membentuk variabel Turnover Intention pada pegawai Cv. Panca Surya adalah " Saya mungkin akan keluar dari perusahaan ini apabila ada kesempatan yang lebih baik.." Hal ini mengindikasikan bahwa tingginya variabel Turnover Intention didasari oleh berpikir ingin pindah tempat kerja dalam menghadapi segala tantangan pekerjaan. Hal ini dapat dikatakan karena Tabel 3.5.2 D memberikan informasi yang diperlukan untuk menjelaskan fenomena ini. Dalam pembentukan variabel Turnover Intention, indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah " Saya sering berfikir untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini." Indikator ini memiliki rata-rata 2,05 dengan kategori tidak setuju, sekaligus memiliki proporsi terendah. Fakta bahwa dorongan ingin keluar atau berhenti bekerja merupakan sinyal agar tidak diabaikan, yang berarti berpotensi untuk dipertimbangkan di masa yang akan datang.

### 3.5.2 Analisis Linier Berganda

Dalam study ini menggunakan Dukungan Sosial (X1), Budaya Organisasi (X2) serta *Work Life Balance* (X3) serta Turnover Intention (Y) di CV. Panca Surya. Berikut tabel data hasil pada analisis linier berganda :

**Tabel 3.5.2 1 Hasil Analisis Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.719	9.765		3.043	.004
	X1	-.512	.296	-.451	-1.731	.092
	X2	-.700	.508	-.421	-1.376	.177
	X3	1.545	.583	.571	2.648	.012

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah, (2025)

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis regresi linier berganda diatas maka persamaan regresinya dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + B_3X_3$$

$$Y = 29,719 - 0,512X_1 - 0,700X_2 + 1,545X_3 + e$$

Temuan dari persamaan regresi yang telah dipaparkan sebelumnya menjelaskan bahwa :

1. nilai konstanta pada persamaan regresi yang telah dipaparkan sebelumnya sebesar 29,719. Hal ini mengindikasikan apabila tanpa adanya Dukungan Sosial (X1), Budaya Organisasi (X2), dan *Work Life Balance* (X3). Turnover Intention sebesar 29,719 satuan pada CV, Panca Surya.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel X1 sebesar -0,512 yang mengandung arti bahwa peningkatan satu satuan nilai dukungan Sosial akan mengakibatkan turunnya nilai Turnover Intention sebesar -0.512 dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel X2 sebesar -0,700, apabila Budaya Organisasi naik 1 satuan maka Turnover Intention turun -0,700 dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Nilai koefisien regresi variabel X3 adalah 1,545 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan dalam nilai *Work Life Balance* akan menghasilkan peningkatan 1,545 satuan dan asumsi variabel lain tetap.

### 3.5.3 Uji Hipotesis

#### 3.5.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengukur dampak setiap variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Dilaksanakan uji t untuk mengevaluasi apakah variabel Dukungan Sosial (X1), Budaya Organisasi (X2), dan *Work Life Balance* (X3) berpengaruh secara individu terhadap Turnover Intention (Y).

**Tabel 3.5.3. 1 Hasil Uji t (Uji Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.719	9.765		3.043	.004
	X1	-.512	.296	-.451	-1.731	.092
	X2	-.700	.508	-.421	-1.376	.177
	X3	1.545	.583	.571	2.648	.012

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah, (2025)

Pada uraian berikut, pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dapat diidentifikasi berdasarkan hasil uji t yang ditunjukkan dalam tabel 3.5.3.1:

#### a. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel hasil uji t diatas variabel Dukungan Sosial diperoleh nilai t hitung sebesar -1,731 dan t tabel diperoleh nilai sebesar 1,683, Ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, yaitu 1,731 lebih besar dari 1,683. Nilai signifikan untuk variabel Dukungan Sosial adalah 0,092 > 0,05. Artinya variabel Dukungan Sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention.

#### b. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Nilai t hitung adalah -1,376 dan nilai t tabel adalah 1,683, berdasarkan hasil perhitungan dari tabel hasil uji t untuk variabel Budaya Organisasi. Maka hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu -1,376 < 1,691. Nilai signifikan untuk variabel Budaya organisasi adalah 0,177 > 0,05. Artinya variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention.

#### c. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel hasil uji t diatas variabel gaya kepemimpinan transformasional diperoleh nilai t hitung sebesar 2,648 dan t tabel diperoleh nilai sebesar 1,683. Maka hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar

dari t tabel yaitu  $2,431 > 1,683$ . Nilai signifikan untuk variabel *Work Life Balance* adalah  $0,012 < 0,05$ . Artinya variabel *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention.

### 3.5.3.2 Uji F (Uji Simultan)

Pada prinsipnya, uji F menunjukkan apakah variabel independen atau variabel bebas berpengaruh terhadap variabel dependen atau terikat secara keseluruhan (Ghozali, 2011).

**Tabel 3.5.3. 2 Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	983.529	3	327.843	5.583	.003 <sup>b</sup>
	Residual	2113.846	36	58.718		
	Total	3097.375	39			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Sumber : Data Primer yang diolah, (2025)

Berdasarkan tabel diatas, Variabel Dukungan Sosial (X1), Budaya Organisasi (X2), dan *Work Life Balance* (X3) berpengaruh signifikan secara bersamaan terhadap Turnover Intention (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai F sebesar 5,583 dengan tingkat signifikansi 0,003 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis ini **diterima**.

### 3.5.3.3 Hasil Pengujian koefisien determinasi R<sup>2</sup>

Untuk mengetahui apakah variabel terikat dan variabel bebas secara keseluruhan terkait, uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan hasil uji nilai Adjusted R-Squared pada persamaan regresi. Hasil pengujian:

**Tabel 3.5.3. 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.564 <sup>a</sup>	.318	.261	7.663
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				

Sumber : Data Primer yang diolah, (2025)

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,261 atau 26,1%. Ini menunjukkan bahwa variabel bebas (Dukungan Sosial, Budaya Organisasi, dan *Work Life Balance*) mampu menjelaskan turnover intention sebesar 26,1% dan adapun 73,9% dijelaskan oleh variabel lain.

## Pembahasan

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk menguji dan menganalisis dampak Dukungan Sosial, Budaya Organisasi, serta *Work Life Balance* terhadap Turnover Intention di kalangan CV. Panca Surya Analisis data menunjukkan bahwa seluruh hipotesis diterima. Pembahasan mengenai setiap variabel adalah:

### 1. Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Turnover Intention di CV. PANCA SURYA.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai uji t sebesar -1,731, yang lebih besar dari t hasil yaitu 1.691 dan nilai signifikansi yaitu 0,092 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Dukungan Sosial pegawai di CV. Panca Surya tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

Data dari kuesioner responden pada tabel 3.5.1 A menunjukkan bahwa pernyataan “Organisasi mengakui pencapaian kerja saya secara terbuka.” dan “Saya merasa menjadi bagian dari tim di tempat kerja.” mendapatkan nilai tertinggi di antara para responden, yang berarti pencapaian kerja dan kerja tim merupakan hal yang paling dirasakan oleh pegawai CV. Panca Surya. Kemudian pada pernyataan “Rekan kerja saya selalu ada saat saya membutuhkannya.” Dan “Saya merasa memiliki ikatan emosional dengan perusahaan ini.” mendapatkan kategori setuju. Pada pernyataan tersebut dukungan dan keterikatan karyawan juga tidak kalah penting dibandingkan dengan pencapaian kerja dan kerja tim. Total dari pernyataan tersebut mendapatkan nilai 4,00 dan masuk dalam kategori setuju, yang berarti pernyataan diatas sangat dirasakan oleh pegawai CV. Panca Surya.

Maka pernyataan diatas beda dengan penelitian *Demerouti & Bakker*, (2011). menyatakan bahwa sumber daya pekerjaan, seperti dukungan sosial, memainkan peran penting dalam menyangga dampak tuntutan pekerjaan terhadap kesejahteraan karyawan serta hasil yang berhubungan dengan pekerjaan. Dan penelitian yang dilakukan bayu (2015), bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh yang cukup besar dalam mendukung karyawan sehingga mampu bekerja dengan tenang, konsentrasi, termotivasi, dan komitmen terhadap perusahaan.

## **2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention di CV. PANCA SURYA.**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai uji t sebesar -1,376, yang lebih kecil dari t hasil yaitu 1,683 dan nilai signifikansi yaitu 0,177 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi pegawai di Cv. Panca Surya tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

Data dari kuesioner responden pada tabel 3.5.1 B menunjukkan bahwa pernyataan “Pemimpin mampu menerapkan pola komunikasi dua arah yang baik dengan pegawai.” dan “Atasan saya terbuka terhadap masukan dan saran dari bawahan.” Dengan nilai rata-rata 4,18 pada kategori setuju yang berarti setiap pekerjaan pegawai CV. Panca Surya selalu dievaluasi oleh atasan. Tidak kalah penting pernyataan “Perusahaan memberikan penghargaan atas pencapaian karyawan.” mendapatkan kategori setuju. Total nilai pernyataan tersebut adalah sebesar 4,07 yaitu masuk kategori setuju menandakan bahwa pegawai Cv. Panca Surya dapat mendiskripsikan keterikatan dan memiliki rasa memiliki yang kuat dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan.

Pernyataan diatas beda dengan Gusmanto (2017) menyatakan bahwa karyawan belum memiliki integritas yang tinggi bagi perusahaan dan profesional dalam bekerja. Karyawan yang tidak memiliki integritas yang tinggi terhadap perusahaan cenderung memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan harapan mereka. Serta sejalan dengan Kusbiantari (2013). Budaya organisasi tidak hanya menjadi identitas unik suatu perusahaan, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai yang dipegang teguh, dipilih, dievaluasi, dan diimplementasikan oleh seluruh anggota perusahaan.

## **3. Pengaruh Work Life Balance terhadap Turnover Intention di CV. PANCA SURYA.**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai uji t sebesar 2,648, yang lebih besar dari t hasil yaitu 1,683 dan nilai signifikansi yaitu 0,012 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* pegawai di CV. Panca Surya berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Data dari kuesioner responden pada tabel 3.5.1 C menunjukkan bahwa pernyataan “Saya memiliki peran dan tanggung jawab terhadap pekerjaan saya.” mendapatkan nilai tertinggi yaitu sebesar 4,38, yang berarti pegawai merasa bahwa CV. Panca Surya memberikan tanggungjawab kepada karyawan. Kemudian pada pernyataan “Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan perusahaan.” “Saya senang karena dapat membagi waktu untuk menyelesaikan masalah perusahaan dan kehidupan pribadi saya secara terpisah.” “Saya puas dengan keterlibatan saya di dalam pekerjaan maupun kegiatan di luar pekerjaan.” mendapatkan kategori sangat setuju, yang berarti bahwa pemimpin CV. Panca Surya telah memberikan

petunjuk, mendorong menyelesaikan pekerjaan, serta memberikan kesempatan sesuai tupoksi kepada pegawai Cv. Panca surya. Untuk nilai keseluruhan pernyataan diatas adalah sebesar 4,24, masuk kedalam kategori sangat setuju. Berarti bahwa di Cv. Panca surya telah menerapkan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Maka pernyataan diatas sejalan dengan penelitian Noor, 2011 yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* secara signifikan memengaruhi turnover intention.

### **3. Pengaruh Dukungan Sosial, Budaya Organisasi dan *Work Life Balance* terhadap Turnover Intention di CV. PANCA SURYA.**

Berdasarkan hasil analisis data, penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga factor independen secara bersama-sama memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap turnover intention (Y). Hasil uji ANOVA menunjukkan nilai F hitung sebesar 5,583 dengan tingkat signifikansi 0,003. Variabel dukungan sosial (X1), budaya organisasi (X2), dan *Work Life Balance* (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap turnover intention (Y), karena signifikansi nilai kurang dari 0,05.

Hasil analisis menunjukkan pengaruh dukungan sosial (X1), budaya organisasi (X2), dan *Work Life Balance* (X3) terhadap turnover intention (Y). Nilai Adjusted R<sup>2</sup> adalah 0,261, atau 26,1%. Faktor-faktor ini menyumbang 26,1% dari varians, sementara 73,9% sisanya disebabkan oleh faktor-faktor yang tidak diteliti.

### **3.7 Implikasi Hasil Penelitian**

#### **3.7.1 Implikasi Teoritis**

Hasil penelitian diatas menguatkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menambah literatur dan bukti empiris bahwa tidak semua variabel dalam penelitian ini mendukung penelitian terdahulu. Penelitian ini juga menguatkan bahwa dukungan sosial, budaya organisasi, *Work Life Balance* secara simultan berpengaruh terhadap turnover intention.

#### **3.7.2 Implikasi Manajerial**

Hasil penelitian ini di harapkan bisa membantu untuk memberi masukan dan rekomendasi kepada manajemen CV. Panca Surya dalam upaya menurunkan turnover intention pada pegawai. Beberapa hal yang dapat dilakukan adalah dengan mendorong karyawan untuk saling mendukung serta memberikan perhatian berupa pujian, support atau kesempatan dalam bekerja. Dukungan sosial memiliki pengaruh yang cukup besar dalam mendukung karyawan sehingga mampu bekerja dengan tenang, konsentrasi, termotivasi, dan komitmen terhadap perusahaan. Budaya organisasi tidak hanya menjadi identitas unik suatu perusahaan, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai yang dipegang teguh, dipilih, dievaluasi, dan diimplementasikan oleh seluruh anggota perusahaantidak hanya. Manajer harus menciptakan lingkungan kerja yang manusiawi. Mereka bertanggung jawab langsung atas kesejahteraan, keterlibatan, dan mempertahankan karyawan terbaik dalam jangka waktu yang panjang didalam timnya sebagai pengawas teknis atau distributor tugas. mengelola dukungan sosial, budaya, dan work-life balance bukanlah sekadar "program" atau "biaya tambahan". Ini merupakan investasi strategis yang krusial untuk menekan turnover intention. Biaya untuk merekrut dan melatih karyawan baru jauh lebih mahal daripada upaya mempertahankan talenta yang sudah ada. *Work Life Balance* secara signifikan memengaruhi Turnover intention.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Menurut hasil analisis data dan diskusi penelitian tentang turnover intention staf di Cv. Panca Surya dapat diambil simpulan sebagai berikut:

- a. Dukungan Sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention di CV. Panca Surya.

- b. Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan Terhadap Turnover intention di CV. Panca Surya.
- c. *Work Life Balance* dipengaruhi secara positif dan signifikan Terhadap Turnover Intention di CV. Panca Surya.
- d. Dukungan Sosial, Budaya Organisasi, *Work Life Balance* secara sesama berpengaruh terhadap Turnover Intention di CV. Panca Surya.

#### **Keterbatasan Penelitian dan Saran**

Perhitungan koefisien determinasi yang dilakukan pada penelitian ini menghasilkan nilai sebesar 26,1%, yang menunjukkan bahwa ada banyak variabel tambahan yang memengaruhi Turnover Intention. Maka penulis memberikan saran, sebagai berikut :

Dukungan sosial yang dilakukan belum maksimal dengan nilai terendah, indikator dukungan sosial yaitu memberikan dukungan ketika dalam bekerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

Budaya organisasi belum secara maksimal dilakukan dengan nilai terendah indikator Budaya Organisasi. Diharapkan pegawai dapat mengambil keputusan bersama dalam pekerjaan sehingga pegawai menunjukkan sikap, bahwa pegawai dibutuhkan di perusahaan agar dapat bekerja dengan baik.

*Work Life Balance* di CV. Panca Surya belum secara maksimal dilakukan dengan nilai terendah indikator *Work Life Balance*. Pemimpin diharapkan mampu memberikan jam kerja yang fleksibel dan menyeimbangkan antara pekerjaan dan diluar pekerjaan.

Penelitian selanjutnya akan dapat memperluas dan mengembangkan variabel penelitian sehingga peneliti dapat meneliti lebih banyak variabel yang dapat mempengaruhi Turnover Intention di CV. Panca Surya selain variabel seperti dukungan Sosial, Budaya Organisasi, dan *Work Life Balance*.

#### **Daftar pustaka**

- Nurmalia, E., & Febrian, D. (2018). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT XYZ Jakarta). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 7(1), 11-20.
- Ardhinia Padmarani Sabilla. (2017). Pengaruh stress kerja terhadap turnover intention karyawan dengan dukungan social sebagai variable moderating.
- Sofia, & Winy Nila Wisudawati (2023). Stres Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Turnover Intention pada Pekerja Barista.
- Mustika (2018), Budaya Organisasi di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Enrekang.
- Deri Gusmanto, (2017) PENGARUH STRES KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH KERJA (TURNOVER INTENTION) PADA KARYAWAN PT. ALAS WATU EMAS KABUPATEN KAMPAR.
- Dewa Ayu Putu Kharismawati, & I Gusti Ayu Manuati Dewi ( 2016 ), PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, DUKUNGAN SOSIAL, DAN IKLIM ETIKA TERHADAP TURNOVER INTENTION . karyawan Guest Services Assistant di PT Indonesia AirAsia Denpasar.
- Muhammad Andi Prayogi1, Murviana Koto, Muhammad Arif, (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. officer Bank Syariah di Kota medan.
- Achmad Samy Zamzamy, Iwan Kresna Setiadi, Jubaedah Nawir, (2021). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT, BUDAYA ORGANISASI, DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP TURNOVER INTENTION GURU SECONDARY JAKARTA ISLAMIC SCHOOL.