

The Effect Of Organizational Culture And Position Promotion On Employee Turnover Intention In PT. Petro Anugerah Dinamika

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Petro Anugerah Dinamika

Hendi^{1*}, Robin²

S.T. Manajemen Bisnis Multi Sarana Manajemen Administrasi dan Rekayasa Teknologi^{1,2}
hendi2506@gmail.com¹, robinzheng84@gmail.com²

*Corresponding Author

ABSTRACT

The company's most valuable asset is human resources (HR), which also has the ability to mobilize other resources. The company must be able to understand the needs of employees so that employees feel that the company pays attention to each of its employees. This is related to the organizational culture and promotions carried out by the company. If employees feel that the organizational culture in the company is not good, and the career path is not clear, it will affect the company's productivity, so that an increase in employee turnover intention will be experienced by the company. The population in this study were all employees of PT. Petro Anugerah Dinamika from all departments. Saturation sampling is the sampling method in this study and the number of samples in this study was 53 employees. The data collection method uses a questionnaire that has been tested for reliability and validity. This study shows the results that: (1) organizational culture significantly affects turnover intention, (2) job promotion significantly affects turnover intention, (3) organizational culture and job promotion significantly affect turnover intention.

Keywords : Organizational Culture, Promotion, Turnover Intention

ABSTRAK

Aset perusahaan yang paling berharga adalah sumber daya manusia (SDM), yang juga memiliki kemampuan untuk menggerakkan sumber daya lainnya. Perusahaan harus bisa memahami kebutuhan karyawan agar karyawan merasa bahwa perusahaan memperhatikan setiap karyawannya. Hal ini berhubungan dengan budaya organisasi serta promosi yang dilakukan oleh perusahaan. Apabila karyawan merasa budaya organisasi dalam perusahaan tidak baik, serta jenjang karir yang tidak jelas maka akan berpengaruh pada produktivitas perusahaan, sehingga peningkatan angka *turnover intention* karyawan akan dialami oleh perusahaan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Petro Anugerah Dinamika dari semua departemen. Sampling jenuh adalah metode pengambilan sampel dalam penelitian ini dan jumlah sampel penelitian ini adalah sebanyak 53 karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah teruji reliabilitas dan validitasnya. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa: (1) budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi *turnover intention*, (2) promosi jabatan secara signifikan mempengaruhi *turnover intention*, (3) budaya organisasi dan promosi jabatan secara signifikan mempengaruhi *turnover intention*.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Promosi Jabatan, *Turnover Intention*

1. Pendahuluan

Aset perusahaan yang paling berharga adalah sumber daya manusia (SDM), yang juga memiliki kemampuan untuk menggerakkan sumber daya lainnya. Keberhasilan dan efisiensi suatu perusahaan dapat dipengaruhi secara tidak langsung oleh sumber daya manusianya. Hal ini membantu perusahaan memahami manfaat berinvestasi dalam sumber daya manusia, khususnya tenaga kerja. Saat ini, semakin sulit untuk mempertahankan tenaga kerja yang ada serta mencari tenaga kerja yang terampil. Akibatnya, mencari, merekrut, memotivasi, melatih, dan mengembangkan tenaga kerja yang diinginkan organisasi harus menjadi prioritas utama,

bersama dengan mempertahankan tenaga kerja yang terampil.

Karena kinerja mereka akan berdampak pada kegiatan bisnis perusahaan, karyawan merupakan komponen penting dari setiap organisasi. Kinerja yang rendah akan mempersulit perusahaan untuk mencapai tujuannya. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk melaksanakan kegiatan seperti merekrut, memilih, melatih, dan mempertahankan karyawan dengan kualitas dan kinerja terbaik.

Turnover intention didefinisikan sebagai keinginan yang disadari dan disengaja untuk keluar dari perusahaan (Emerson, 2013). Namun, tidak ada yang salah dengan perilaku ini karena dapat menunjukkan bahwa karyawan tersebut ingin keluar dari perusahaan tempatnya bekerja sekarang untuk mendapatkan peluang kerja yang lebih baik di perusahaan lain atau karena dia tidak dapat menangani tekanan di tempat kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah pemberhentian atau pengunduran diri seorang karyawan dari perusahaan tempat dia bekerja, yang merupakan tindakan terakhir yang dilakukan ketika ketidakpuasan dengan pekerjaan tidak dapat ditoleransi lagi (Nainggolan, 2020).

Perputaran karyawan yang tinggi akan berdampak negatif pada perusahaan karena akan menyebabkan ketidakstabilan kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia, mulai dari biaya pelatihan untuk karyawan saat ini hingga biaya perekrutan dan pelatihan ulang. Ada kalanya pergantian karyawan yang dihasilkan dari *turnover* akan menguntungkan perusahaan, terutama bagi karyawan yang kinerjanya buruk (Kindangen et al., 2019).

Sebuah tantangan bagi perusahaan-perusahaan khususnya PT. Petro Anugerah Dinamika adalah tingkat *turnover intention* yang tinggi. Ketika peneliti melakukan peninjauan untuk mendapatkan informasi yang lebih, peneliti menemukan bahwa ada banyak faktor yang menyebabkan karyawan meninggalkan perusahaan, tetapi sebagian besar adalah karena mereka ingin memanfaatkan kesempatan untuk mempelajari keterampilan baru di perusahaan lain karena mereka beranggapan bahwa perusahaan saat ini membosankan yang membuat mereka tidak termotivasi dalam bekerja.

Tabel 1. Data Pengunduran Diri Karyawan PT. Petro Anugerah Dinamika

Tahun	Jumlah Karyawan Sebelum Resign	Jumlah Karyawan Resign	Jumlah Karyawan Setelah Resign	Persentase
2019	64	7	57	10.94%
2020	61	4	57	6.56%
2021	59	13	46	22.03%

Sumber : PT. Petro Anugerah Dinamika

Seperti terlihat pada tabel 1. di atas, tingkat pengunduran diri karyawan dari tahun 2019 hingga tahun 2021 cenderung bervariasi. Jumlah karyawan yang mengundurkan diri (*resign*) pada tahun 2019 sebanyak 7 karyawan atau sekitar 10,94%, jumlah karyawan yang mengundurkan diri (*resgin*) menurun pada tahun 2020 menjadi 4 karyawan atau sekitar 6,56%, dan jumlah karyawan mengundurkan diri naik pada tahun 2021 menjadi 13 karyawan atau sekitar 22,03%. Meskipun perusahaan telah melakukan upaya untuk mempertahankan karyawan, upaya ini dipandang kurang optimal karena seringnya rencana untuk meninggalkan perusahaan. Indikasi *turnover intention* yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pemikiran untuk berhenti (*thinking of quitting*), niat mencari alternatif (*intention to search for alternative*), dan niat untuk berhenti (*intention to quit*) (Dipboye, 2018).

Budaya organisasi merupakan salah satu aspek yang berkontribusi terhadap *turnover* karyawan. Suatu sistem keyakinan dan nilai yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang menjadi pedoman perilaku anggotanya dikenal sebagai budaya organisasi (Badu & Djafri, 2017). Budaya organisasi yang kuat, dapat mendukung strategi organisasi, dan dapat merespon dengan cepat dan tepat terhadap tantangan lingkungan. Peran budaya organisasi adalah untuk menumbuhkan perasaan komunitas di dalam organisasi dan untuk

menumbuhkan ikatan emosional antar organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi sangat berpengaruh pada perilaku setiap anggotanya.

Kecendrungan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya yang diakibatkan oleh budaya organisasi yang kurang baik, yang mencakup hal-hal seperti tingginya tingkat pelanggaran aturan di dalam perusahaan dan lingkungan kerja yang tidak nyaman yang membuat karyawan merasa ingin meninggalkan organisasi tersebut.

Penelitian oleh (Utami, 2018), (Agnesya, 2019), dan (Wijaya, 2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai dampak negatif serta signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka semakin rendah niat untuk meninggalkan perusahaan, dan angka *turnover intention* akan rendah apabila budaya organisasi ditangani dengan baik sehingga membangun budaya organisasi yang kuat.

Oleh karena itu, merupakan tanggung jawab organisasi khususnya departemen sumber daya manusia untuk memperkuat budaya organisasi saat ini dan mengimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari didalam organisasi. Keterlibatan, konsistensi, adaptasi, dan misi merupakan indikator budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian ini (Sobirin, 2019).

Promosi jabatan adalah faktor lain yang mempengaruhi kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan. Promosi jabatan merupakan perpindahan karyawan ke posisi yang lebih tinggi dalam hierarki organisasi daripada yang sebelumnya, seiring dengan peningkatan hak serta tanggung jawab (Siswanto, 2019).

(Kurniadi, 2018), (Amir & Djafar, 2019) melakukan riset yang menunjukkan bahwa promosi jabatan mempunyai dampak negatif serta signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menandakan bahwa keinginan untuk meninggalkan perusahaan akan menurun seiring dengan naiknya tingkat promosi jabatan.

Promosi jabatan adalah faktor psikologis dari ambisi seseorang untuk bekerja, kepuasan dengan pekerjaan mereka dan tanggung jawab atas apa yang mereka capai. Faktor promosi jabatan adalah elemen utama yang dipertimbangkan oleh perusahaan karena secara signifikan mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek promosi jabatan. Kejujuran, disiplin, prestasi kerja, kerjasama, kecakapan, loyalitas, kepemimpinan, komunikatif, dan pendidikan digunakan sebagai indikator promosi jabatan dalam penelitian ini (Hasibuan, 2019).

Berdasarkan uraian dan pemaparan fenomena yang telah dikemukakan diatas, peneliti tertarik untuk melaksanakan sebuah riset yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Promosi Jabatan terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Petro Anugerah Dinamika".

2. Tinjauan Pustaka

Turnover Intention

Turnover intention adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan tempat kerjanya, baik secara sukarela maupun tidak sukarela. Ada beberapa aspek yang menyebabkan keinginan karyawan untuk berhenti (Kurniadi, 2018). Intensi *turnover* merupakan kecenderungan dan niat yang sudah direncanakan oleh suatu individu untuk meninggalkan perusahaan dengan alasan tertentu dan mencari kesempatan-kesempatan lain yang lebih menguntungkan (Nainggolan, 2020).

Banyak elemen yang mempengaruhi *turnover intention*, termasuk stres di tempat kerja, dukungan sosial, perbandingan sosial, keputusan tentang perubahan kerja, kepuasan upah, budaya organisasi, dan promosi, yang mungkin berdampak pada keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Budaya organisasi memiliki fungsi yang sangat krusial dalam mengurangi *turnover intention* karyawan. Inovasi yang diciptakan di dalam perusahaan dapat mengurangi tingkat intensi *turnover* karyawan.

Budaya Organisasi

Seperangkat nilai, keyakinan, dugaan, atau aturan yang telah lama digunakan, diterima, dan dipatuhi oleh semua anggota suatu organisasi sebagai panduan berperilaku dan menyelesaikan konflik organisasi dikenal sebagai budaya organisasi (Sutrisno, 2018).

Budaya organisasi yang disosialisasikan dengan baik berdampak pada niat karyawan untuk menetap di perusahaan, karena dengan memiliki budaya organisasi yang transparan dapat membantu perusahaan meningkatkan performa yang lebih baik.

Promosi Jabatan

Promosi jabatan ialah perpindahan seorang karyawan ke posisi yang lebih tinggi, dengan kapasitas serta tanggung jawab yang lebih besar dari posisi sebelumnya. Umumnya, promosi jabatan disertai dengan penambahan upah, hak-hak, serta benefit lain sesuai dengan pekerjaan baru tersebut (Siswanto, 2019).

Faktor –faktor yang mempengaruhi promosi jabatan adalah kepercayaan atau keyakinan terkait kejujuran, potensi, kecakapan karyawan yang berkaitan dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan baik, keadilan dan juga formasi jabatan yang kosong.

3. Metode Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data tersebut diperoleh dari laporan perusahaan PT. Petro Anugerah Dinamika. Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif ini yang digunakan sebagai alat penelitian untuk memilih populasi dan sampel untuk pengumpulan data. Selain itu, analisis data statistik dan pengujian hipotesis juga dilakukan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan pada PT. Petro Anugerah Dinamika sebanyak 53 karyawan. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan variabel dependen adalah *turnover intention* dan variabel independen yaitu budaya organisasi dan promosi jabatan.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	Hasil
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,696	Valid
	X1.2	0,714	Valid
	X1.3	0,830	Valid
	X1.4	0,730	Valid
	X1.5	0,511	Valid
	X1.6	0,689	Valid
	X1.7	0,628	Valid
	X1.8	0,680	Valid
	X1.9	0,749	Valid
Promosi Jabatan (X2)	X2.1	0,808	Valid
	X2.2	0,780	Valid
	X2.3	0,776	Valid
	X2.4	0,663	Valid
	X2.5	0,778	Valid
	X2.6	0,856	Valid
	X2.7	0,701	Valid
	X2.8	0,755	Valid

Variabel	Indikator	r hitung	Hasil
	X2.9	0,606	Valid
Turnover	Y.1	0,819	Valid
Intention	Y.2	0,866	Valid
(Y)	Y.3	0,879	Valid

Sumber : Penulis, 2022

Berdasarkan tabel 2, setiap item pernyataan pada variabel budaya organisasi, promosi jabatan dan dinyatakan valid sebagai hasil dari pengolahan data. Karena setiap pernyataan tersebut mempunyai nilai r yang dihitung lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,2656, sehingga bisa disimpulkan bahwa setiap item dalam pernyataan variabel budaya organisasi, promosi jabatan dan *turnover intention* adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil
Budaya Organisasi	0,862	Reliabel
Promosi Jabatan	0,901	Reliabel
Turnover Intention	0,813	Reliabel

Sumber : Penulis, 2022

Hasil uji reliabilitas pada tabel 3 untuk semua variabel dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,600. Sehingga dapat disimpulkan dari hasil uji reliabilitas bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner untuk setiap variabel penelitian ini adalah reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		53
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.44444168
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.105
	<i>Positive</i>	.105
	<i>Negative</i>	-.082
<i>Test Statistic</i>		.105
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

Sumber : Penulis, 2022

Nilai signifikan hasil *Kolmogorov-Smirnov* untuk uji normalitas adalah 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi model regresi mempunyai nilai lebih besar dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa data riset ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Hasil
Budaya Organisasi	0,552	1,812	Bebas Multikolinearitas
Promosi Jabatan	0,552	1,812	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Penulis, 2022

Berdasarkan tabel 5 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara kedua variabel karena *Tolerance* lebih besar dari 0,1 dan *Value Inflation Factor* kurang dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig (<i>p-value</i>)	Hasil
Budaya Organisasi	0,553	Bebas Heteroskedastisitas
Promosi Jabatan	0,831	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : Penulis, 2022

Tabel 6 menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas yang memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,553 untuk variabel budaya organisasi dan 0,831 untuk variabel promosi jabatan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tidak mengalami heteroskedastisitas. Tidak terjadi heteroskedastisitas dengan nilai signifikansi $> 0,05$ adalah model penelitian regresi yang baik.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 7. Hasil Uji T

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Hasil
Budaya Organisasi	-2,783	2,008	0,008	Signifikan
Promosi Jabatan	-2,948	2,008	0,005	Signifikan

Sumber : Penulis, 2022

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa hasil uji T adalah sebagai berikut:

- Variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikansi $0,008 < \alpha = 0,05$. Maka H1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.
- Variabel promosi jabatan memiliki nilai signifikansi $0,005 < \alpha = 0,05$. Maka H2 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel promosi jabatan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 8. Hasil Uji F

Model	df	F	Sig.
1 Regression	2	4.998	.011 ^b
Residual	50		
Total	52		
a. Dependent Variabel : Turnover Intention			
b. Predictors : (Constant), Promosi Jabatan, Budaya Organisasi			

Sumber : Penulis, 2022

Tabel 10 menunjukkan bahwa nilai f hitung (4,998) $>$ f tabel (3,18) dan memiliki nilai signifikansi $0,011 < \alpha = 0,05$. Dengan demikian, bisa disimpulkan dari hasil uji F bahwa budaya organisasi dan promosi jabatan keduanya berpengaruh pada *turnover intention*.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil riset dan pengkajian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Analisis regresi menunjukkan bahwa budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi *turnover intention*. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi budaya organisasi, maka kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin rendah. Keadaan ini menunjukkan bahwa kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan berkurang jika mereka mengalami lebih banyak indikator budaya organisasi.
2. Promosi jabatan berpengaruh dan signifikan terhadap niat untuk meninggalkan perusahaan, berdasarkan hasil uji regresi. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi

tingkat promosi jabatan, maka kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin rendah. Keadaan ini menunjukkan bahwa kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan berkurang seiring dengan semakin banyak mengalami indikator promosi jabatan.

3. Hasil uji F menunjukkan budaya organisasi dan promosi jabatan keduanya berpengaruh pada karyawan yang berniat untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*). Hal ini menunjukkan bahwa niat untuk meninggalkan perusahaan menurun seiring dengan meningkatnya budaya organisasi dan promosi jabatan. Keadaan ini menunjukkan bahwa keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan berkurang jika karyawan tersebut semakin mengalami indikator budaya organisasi dan promosi jabatan.

Saran

Berdasarkan riset yang telah dilaksanakan, peneliti mendapatkan hasil riset dan kesimpulan di atas, maka peneliti akan memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan untuk evaluasi dan masukan untuk terciptanya dan memperkuat budaya organisasi yang membuat hubungan antar karyawan tetap harmonis dan terus terjaga dengan baik dan meningkatkan promosi jabatan pada karyawan yang sesuai dengan kriteria untuk dipromosikan, sehingga karyawan akan merasa adanya jenjang karir yang jelas dan angka *turnover* akan menurun.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti yang akan datang dapat mengembangkan riset ini dengan mengkaji faktor-faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT. Petro Anugerah Dinamika, dengan metode teknik pengambilan sampel lainnya, alat analisis yang berbeda serta menambahkan variabel moderating.

Daftar Pustaka

- Agnesya, R. A. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Bank Muamalat KC Surakarta)*.
- Amir, & Djafar, A. (2019). *Pengaruh Stres Kerja, Promosi Jabatan dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Maruki Internasional Indonesia*. 1–12.
- Badu, S. Q., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Ideas Publishing.
- Dipboye, R. L. (2018). The Emerald Review of Industrial and Organizational Psychology. In *The Emerald Review of Industrial and Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.1108/9781787437852>
- Emerson, D. (2013). *Organizational Culture , Job Satisfaction and Turnover Intentions : The Mediating Role of Perceived Organizational Support*.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Kindangen, C. C., Adolfina, & Taroreh, R. N. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Promosi Jabatan Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Sutanraja Hotel Amurang*. 7(3), 3837–3846.
- Kurniadi, L. (2018). *Pengaruh Promosi Jabatan dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Melalui Komitmen Sebagai Variabel Intervening Pada Perawat di RS. Panti Nugroho Pakem Sleman*. 4.
- Nainggolan, J. T. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di PT. Serdang Hulu*.
- Siswanto, E. (2019). *Rahasia Sukses Naik Gaji, Promosi Jabatan, dan Mapan Finansial*. Laksana.
- Sobirin, A. (2019). *Budaya organisasi : Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi* (3rd ed.). UPP STIM YKPN.

Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi*. Prenadamedia Group.

Utami, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Promosi Karir, Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Agen PT Jiwasraya Cabang Jember. In *Repository.Unej.Ac.Id*.

Wijaya, A. P. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bank Jatim Cabang Banyuwangi*. Universitas Jember.