

ANALISIS DESKRIPTIF KUANTITATIF TERHADAP KECENDERUNGAN TURNOVER INTENTION KARYAWAN RITEL MAKASSAR

Ahmad Rais Habib

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar,
Indonesia

Email: ahmad.raishabib@unm.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan tingkat turnover intention karyawan ritel di Makassar secara sistematis, faktual, dan akurat berdasarkan pendekatan kuantitatif deskriptif. Fenomena turnover intention menjadi tantangan krusial bagi organisasi karena berdampak negatif pada biaya rekrutmen, produktivitas, serta stabilitas tim. Penelitian dilakukan pada tahun 2026 dengan melibatkan sampel sebanyak 170 responden yang didominasi oleh karyawan perempuan (52%) pada rentang usia produktif awal 26–30 tahun (45%). Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner berskala Likert 1–5 yang terdiri atas 15 item pernyataan untuk mengukur lima dimensi utama: subjective social status, organisational culture, personal orientation, expectation, dan career growth. Seluruh instrumen dinyatakan valid dan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,974. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan variabel turnover intention adalah sebesar 2,981, yang termasuk dalam kategori sedang. Dimensi expectation menjadi faktor yang paling menonjol atau dominan dalam membentuk intensi tersebut dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,409. Sebaliknya, dimensi personal orientation mencatatkan nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 2,710. Kesimpulannya, tingkat turnover intention responden berada pada level moderat dan terbentuk melalui kombinasi seluruh dimensi yang diteliti. Oleh karena itu, manajemen disarankan untuk memberikan perhatian lebih pada pengelolaan ekspektasi profesional karyawan, seperti pengembangan karier, pemberian penghargaan, serta penciptaan budaya kerja yang positif demi menekan tingkat perputaran karyawan secara signifikan.

Kata Kunci: Turnover Intention, Karyawan Ritel, Ekspektasi, Pengembangan Karier

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting dalam organisasi karena berperan dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Organisasi yang mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif akan memiliki keunggulan kompetitif yang lebih baik dibandingkan organisasi lain. Menurut Armstrong dan Taylor (2023), dalam lanskap bisnis yang dinamis, keberhasilan strategis organisasi modern sangat bergantung pada kelincahan (*agility*) dan kapabilitas talenta yang dimilikinya. Namun demikian, salah satu tantangan yang sering dihadapi organisasi adalah tingginya *turnover intention* karyawan. *Turnover intention* merupakan keinginan atau kecenderungan individu untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja secara sukarela. Robbins dan Judge (2022) menegaskan bahwa intensi ini merupakan sinyal awal yang paling akurat sebelum perilaku penarikan diri (*withdrawal behavior*) atau keputusan keluar yang sesungguhnya benar-benar terjadi.

Fenomena *turnover intention* menjadi perhatian penting karena dapat memberikan dampak negatif bagi organisasi, seperti meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan,

menurunnya produktivitas kerja, terganggunya stabilitas organisasi, serta hilangnya tenaga kerja yang berpengalaman. Cascio (2024) dalam kajiannya mengenai biaya manajemen talenta menyatakan bahwa "*the true cost of losing a high-performing employee in the modern workplace goes far beyond direct recruitment costs; it severely fractures team synergy and drains institutional knowledge*" (biaya nyata dari kehilangan karyawan berkinerja tinggi di tempat kerja modern jauh melampaui biaya rekrutmen langsung; hal ini sangat merusak sinergi tim dan mengurangi pengetahuan institusional). Tingginya *turnover intention* juga dapat memengaruhi kualitas pelayanan dan efektivitas kerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi *turnover intention* agar mampu mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Turnover intention dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Dalam penelitian ini, *turnover intention* dikaji melalui lima dimensi, yaitu *organizational justice*, *organisational culture*, *personal orientation*, *expectation*, dan *career growth*. *Organizational justice* berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap keadilan distributif, prosedural, dan interpersonal yang mereka terima di lingkungan kerja (Moon et al., 2024). *Organisational culture* berkaitan dengan nilai, norma, dan adaptabilitas lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, yang berfungsi sebagai pola pemandu dalam menyelaraskan integrasi internal dan adaptasi lingkungan (Schein & Schein, 2021; Sacchi et al., 2025). Selanjutnya, *personal orientation* dan *expectation* mencerminkan keselarasan antara karakteristik individu serta harapan realistis karyawan terhadap dinamika organisasi. Sementara itu, *career growth* menilai sejauh mana perusahaan menyediakan ruang bagi karyawan untuk bertumbuh dan mencapai kemajuan profesional di masa depan.

Karyawan pada usia produktif dan masa kerja awal umumnya memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk mempertimbangkan perpindahan kerja, terutama apabila organisasi belum mampu memenuhi harapan mereka terkait kesejahteraan, lingkungan kerja, dan pengembangan karier. Berdasarkan karakteristik tenaga kerja kontemporer, generasi muda yang mendominasi usia produktif awal memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*) dan transparansi karier, sehingga mereka tidak ragu untuk mencari peluang baru (Twenge, 2023). Kondisi ini menunjukkan pentingnya organisasi dalam menciptakan budaya kerja yang positif serta menyediakan peluang pengembangan diri bagi karyawan. Sebagaimana dikemukakan oleh Noe (2023), penyediaan pelatihan berkelanjutan dan ruang aktualisasi diri merupakan strategi retensi paling efektif untuk mengikat komitmen karyawan muda. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Veer dan Navale (2026) yang menunjukkan bahwa 89% karyawan sepakat bahwa program pelatihan secara signifikan mampu menurunkan tingkat perputaran karyawan (*employee turnover*). Temuan tersebut menegaskan bahwa investasi pada pengembangan kompetensi dapat menciptakan ikatan emosional dan loyalitas yang kuat pada tenaga kerja modern.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai *turnover intention* menjadi penting untuk dilakukan guna mengetahui tingkat *turnover intention* responden berdasarkan dimensi *subjective social status*, *organisational culture*, *personal orientation*, *expectation*, dan *career growth*. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Melalui pendekatan berbasis dimensi yang spesifik ini, manajemen dapat merancang program intervensi retensi yang lebih presisi dan kontekstual (Ike et al., 2024).

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Turnover intention diartikan sebagai pandangan seorang karyawan terkait peluang dirinya untuk tetap mengabdikan atau memilih keluar dari perusahaan (Dahri et al., 2023). Di samping itu, *turnover intention* juga dapat dipahami sebagai besarnya hasrat pekerja untuk menyudahi ikatan kerja dengan instansi, sementara *turnover* merupakan realisasi atau tindakan konkret dari berhentinya seseorang dari pekerjaannya (Rangrez et al., 2022). Fenomena *turnover intention* ini merepresentasikan kecenderungan pegawai untuk mundur atau beralih ke perusahaan lain karena beragam motif, yang mana salah satu pemicu utamanya adalah demi mendapatkan karier yang lebih menjanjikan. Manakala seorang staf merasakan kepuasan kerja yang optimal di lingkungan kerjanya, ia cenderung menunjukkan komitmen dan keterikatan yang kuat, yang pada gilirannya akan menekan angka perputaran karyawan (Situmorang & Wardhani, 2022).

Melonjaknya intensitas *turnover intention* dalam internal organisasi tidak sekadar memicu kerugian secara materi, melainkan juga membawa dampak buruk berupa merosotnya performa sekaligus produktivitas kerja, yang lambat laun memicu kekecewaan di pihak konsumen (Rangrez et al., 2022). Selain itu, *turnover intention* memberikan imbas buruk bagi perusahaan karena berpotensi merusak kondusivitas iklim kerja serta meruntuhkan motivasi kerja para pegawai lainnya (Suganda, 2022). Upaya mengendalikan *turnover intention* ini sangat berkelindan dengan aspek kepuasan kerja, stabilitas posisi kerja (*job insecurity*), serta sistem kompensasi. Elemen motivasional—seperti adanya apresiasi, jenjang karier yang terbuka, dan penghormatan atas prestasi kerja—secara linier mampu mendorong kepuasan kerja sekaligus meminimalkan keinginan karyawan untuk keluar (Gunawan et al., 2024).

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *TURNOVER INTENTION*

Subjective Social Status

Subjective social status merupakan persepsi individu terhadap status sosial yang dimilikinya dalam lingkungan kerja maupun masyarakat. Individu yang merasa kurang dihargai atau memiliki status sosial rendah dalam organisasi cenderung memiliki keinginan lebih besar untuk mencari pekerjaan lain (Shan et al., 2022). Hubungan ini juga dipicu oleh munculnya kejenuhan kerja (*job burnout*) akibat ketidakseimbangan antara beban kerja yang tinggi dengan rendahnya penghargaan atau status yang diterima. Ketika individu mengalami kelelahan emosional dan penurunan pencapaian personal, dorongan untuk keluar dari organisasi akan menjadi semakin kuat.

Organisational Culture

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi. Budaya organisasi yang positif dapat menciptakan kenyamanan kerja dan meningkatkan loyalitas karyawan. Sebaliknya, budaya organisasi yang buruk dapat meningkatkan *turnover intention* (Musa & Tawe, 2023). Oleh karena itu, pembentukan budaya kerja yang sehat bukan lagi sekadar pelengkap, melainkan strategi krusial untuk menjaga stabilitas dan produktivitas jangka panjang perusahaan.

Personal Orientation

Personal orientation berkaitan dengan orientasi pribadi individu terhadap pekerjaan dan kehidupan kariernya. Setiap individu memiliki tujuan dan prioritas yang berbeda dalam bekerja. Ketidaksesuaian antara orientasi pribadi dengan kondisi organisasi dapat memengaruhi munculnya *turnover intention* (Ayu & Kartika, 2021). Ketika nilai-nilai pribadi karyawan sejalan dengan arah dan budaya perusahaan, mereka cenderung merasa lebih bermakna dalam bekerja. Sebaliknya, kesenjangan yang besar akan memicu rasa frustrasi yang lambat laun mendorong karyawan untuk mengundurkan diri.

Expectation

Expectation berkaitan dengan harapan karyawan terhadap organisasi, seperti harapan mengenai penghargaan, kompensasi, pengembangan karier, dan lingkungan kerja. Ketika harapan tersebut tidak terpenuhi oleh realita di tempat kerja, maka kecenderungan *turnover intention* akan meningkat (Laksmiana & Kristanto, 2023). Kesenjangan yang melebar antara ekspektasi dan realita ini sering kali memicu penurunan keterikatan (*engagement*) dan rasa tidak dihargai dalam diri karyawan. Akibatnya, mereka mulai mencari peluang di tempat lain yang dinilai lebih mampu memenuhi ekspektasi profesional mereka.

Career Growth

Career growth merupakan peluang pengembangan karier yang diberikan organisasi kepada karyawan. Peluang promosi, pelatihan, dan pengembangan kompetensi menjadi faktor penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Kurangnya kesempatan pengembangan karier dapat menyebabkan karyawan mempertimbangkan untuk berpindah kerja (Solihat & Salendu, 2023). Karyawan yang merasa terjebak dalam posisi yang stagnan tanpa kejelasan masa depan cenderung kehilangan motivasi kerjanya. Pilihan untuk keluar dari organisasi kemudian diambil sebagai langkah logis demi mengaktualisasikan potensi diri di tempat baru.

KERANGKA PEMIKIRAN

Penelitian ini berfokus pada gambaran *turnover intention* responden berdasarkan lima dimensi utama, yaitu *subjective social status*, *organisational culture*, *personal orientation*, *expectation*, dan *career growth*. Kelima dimensi tersebut dipandang sebagai faktor yang dapat membentuk kecenderungan individu untuk meninggalkan organisasi (Ike et al., 2023). Melalui pemetaan terhadap dimensi-dimensi ini, organisasi dapat mengidentifikasi aspek internal maupun personal yang paling krusial dalam memicu kejenuhan kerja karyawan. Dengan demikian, pemahaman mendalam mengenai kelima faktor tersebut diharapkan mampu memberikan landasan strategis dalam merumuskan kebijakan retensi karyawan yang lebih efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian bertujuan untuk menggambarkan tingkat *turnover intention* responden berdasarkan data numerik yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner (Sugiyono, 2021). Metode deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran

secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai kondisi *turnover intention* berdasarkan dimensi yang diteliti tanpa melakukan pengujian hipotesis antar variabel (Creswell & Creswell, 2023).

Penelitian dilakukan pada tahun 2026 terhadap responden yang memenuhi kriteria penelitian. Lokasi penelitian disesuaikan dengan objek penelitian yang menjadi fokus kajian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh responden yang menjadi subjek penelitian. Sampel penelitian berjumlah 170 responden yang diperoleh menggunakan teknik sampling yang sesuai dengan karakteristik penelitian.

Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner menggunakan skala Likert 1–5, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Instrumen penelitian terdiri atas 15 item pernyataan yang mencakup lima dimensi *turnover intention*, yaitu *subjective social status*, *organisational culture*, *personal orientation*, *expectation*, dan *career growth*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan tingkat *turnover intention* responden berdasarkan pendekatan kuantitatif deskriptif. Data penelitian diperoleh dari 170 responden melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert 1–5. Variabel *turnover intention* diukur menggunakan 15 item pernyataan yang mencakup lima dimensi, yaitu *subjective social status*, *organisational culture*, *personal orientation*, *expectation*, dan *career growth*. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, dan statistik deskriptif.

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Dominan Responden

Karakteristik	Kategori Dominan	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	89	52%
Usia	26–30 tahun	77	45%
Masa Kerja	1–5 tahun	79	46%
Pendidikan	SMA/ sederajat	80	47%

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 1, responden dalam penelitian ini berjumlah 170 orang. Mayoritas responden adalah perempuan, yaitu sebanyak 89 orang atau 52%. Berdasarkan usia, responden paling dominan berada pada rentang 26–30 tahun, yaitu sebanyak 77 orang atau 45%. Dari aspek masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 1–5 tahun, yaitu sebanyak 79 orang atau 46%. Sementara itu, berdasarkan pendidikan terakhir, responden paling banyak memiliki latar belakang pendidikan SMA/ sederajat, yaitu sebanyak 80 orang atau 47%.

Profil tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh karyawan perempuan pada usia produktif awal, dengan masa kerja relatif pendek hingga menengah, serta latar belakang pendidikan menengah. Kondisi ini relevan dalam kajian *turnover intention*, karena kelompok karyawan pada usia produktif dan masa kerja 1–5 tahun umumnya masih berada pada fase penyesuaian terhadap organisasi, evaluasi terhadap stabilitas kerja, serta pertimbangan terhadap peluang karier yang lebih baik.

Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap item pernyataan dalam mengukur variabel turnover intention. Pengujian validitas dilakukan dengan melihat nilai Corrected Item-Total Correlation. Item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Dengan jumlah responden sebanyak 170 orang, maka nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% adalah 0,151.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention*

Item	Corrected Item-Total Correlation	r Tabel	Keterangan
Y.1	0,823	0,151	Valid
Y.2	0,903	0,151	Valid
Y.3	0,778	0,151	Valid
Y.4	0,842	0,151	Valid
Y.5	0,854	0,151	Valid
Y.6	0,900	0,151	Valid
Y.7	0,738	0,151	Valid
Y.8	0,785	0,151	Valid
Y.9	0,882	0,151	Valid
Y.10	0,854	0,151	Valid
Y.11	0,859	0,151	Valid
Y.12	0,696	0,151	Valid
Y.13	0,827	0,151	Valid
Y.14	0,820	0,151	Valid
Y.15	0,903	0,151	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 2, seluruh item pernyataan pada variabel turnover intention memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar daripada r tabel 0,151. Nilai korelasi item berada pada rentang 0,696 sampai 0,903. Item dengan nilai validitas tertinggi adalah Y.2 dan Y.15, yaitu masing-masing sebesar 0,903, sedangkan item dengan nilai validitas terendah adalah Y.12, yaitu sebesar 0,696. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi internal instrumen penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Turnover Intention

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Turnover Intention	15	0,974	> 0,70	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 3, variabel turnover intention memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,974. Nilai tersebut lebih besar dari batas minimum 0,70, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Artinya, seluruh item pernyataan memiliki konsistensi internal yang sangat kuat dalam mengukur turnover intention responden.

Statistik Deskriptif Variabel *Turnover Intention*

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan kecenderungan jawaban responden terhadap variabel *turnover intention*. Variabel ini diukur menggunakan 15 item

pernyataan dengan skala Likert 1–5. Interpretasi nilai rata-rata menggunakan tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Skor rata-rata 1,00–2,33 dikategorikan rendah, 2,34–3,67 dikategorikan sedang, dan 3,68–5,00 dikategorikan tinggi.

Tabel 4. Statistik Deskriptif Item *Turnover Intention*

Dimensi	Item	Mean	Kategori
Subjective Social Status	Y.1	2,971	Sedang
Subjective Social Status	Y.2	3,000	Sedang
Subjective Social Status	Y.3	2,714	Sedang
Organisational Culture	Y.4	2,629	Sedang
Organisational Culture	Y.5	2,957	Sedang
Organisational Culture	Y.6	2,971	Sedang
Personal Orientation	Y.7	2,543	Sedang
Personal Orientation	Y.8	2,686	Sedang
Personal Orientation	Y.9	2,900	Sedang
Expectation	Y.10	2,928	Sedang
Expectation	Y.11	3,429	Sedang
Expectation	Y.12	3,871	Tinggi
Career Growth	Y.13	3,057	Sedang
Career Growth	Y.14	3,114	Sedang
Career Growth	Y.15	3,029	Sedang
Turnover Intention	Y.1–Y.15	2,981	Sedang

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 4, rata-rata keseluruhan variabel turnover intention adalah sebesar 2,981 dan berada pada kategori sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat turnover intention responden berada pada tingkat moderat. Artinya, responden belum menunjukkan kecenderungan yang sangat tinggi untuk meninggalkan organisasi, tetapi terdapat indikasi bahwa sebagian responden mulai memiliki pertimbangan tertentu terkait keberlanjutan bekerja, harapan terhadap organisasi, dan peluang karier di masa depan.

Item dengan nilai rata-rata tertinggi adalah Y.12, yaitu sebesar 3,871 dan berada pada kategori tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa aspek yang diukur oleh item Y.12 merupakan aspek paling dominan dalam menggambarkan turnover intention responden. Sementara itu, item dengan nilai rata-rata terendah adalah Y.7, yaitu sebesar 2,543, meskipun masih berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa aspek personal orientation pada item Y.7 relatif paling rendah dibandingkan indikator lainnya, namun tetap berkontribusi dalam menjelaskan turnover intention.

Rekapitulasi Turnover Intention Berdasarkan Dimensi

Tabel 5. Rata-Rata Turnover Intention Berdasarkan Dimensi

Dimensi	Item	Mean Dimensi	Kategori
Subjective Social Status	Y.1–Y.3	2,895	Sedang
Organisational Culture	Y.4–Y.6	2,852	Sedang
Personal Orientation	Y.7–Y.9	2,710	Sedang
Expectation	Y.10–Y.12	3,409	Sedang
Career Growth	Y.13–Y.15	3,067	Sedang
Rata-rata Keseluruhan	Y.1–Y.15	2,981	Sedang

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 5, seluruh dimensi turnover intention berada pada kategori sedang. Dimensi dengan nilai rata-rata tertinggi adalah expectation, yaitu sebesar 3,409. Nilai ini menunjukkan bahwa aspek harapan responden terhadap pekerjaan, organisasi, atau masa depan karier menjadi dimensi yang paling menonjol dalam menggambarkan turnover intention. Meskipun masih berada pada kategori sedang, nilai expectation mendekati batas kategori tinggi, sehingga perlu memperoleh perhatian dari organisasi.

Dimensi dengan nilai rata-rata terendah adalah personal orientation, yaitu sebesar 2,710. Hasil ini menunjukkan bahwa faktor orientasi personal relatif lebih rendah dibandingkan dimensi lainnya dalam membentuk turnover intention responden. Namun, karena seluruh dimensi berada pada kategori sedang, maka turnover intention tidak dapat dipahami hanya dari satu aspek, melainkan sebagai kecenderungan yang terbentuk melalui kombinasi antara status sosial subjektif, budaya organisasi, orientasi personal, ekspektasi, dan pertumbuhan karier.

PENUTUP

Based on the results of the study involving 170 respondents, the level of turnover intention was categorized as moderate, with an average score of 2.981. This indicates that employees do not show a very high tendency to leave the organization, although there are indications that some respondents have considered changing jobs. All statement items were declared valid, with Corrected Item-Total Correlation values greater than the r-table value of 0.151. The reliability test also showed a Cronbach's Alpha value of 0.974, indicating that the research instrument had a very high level of reliability.

The expectation dimension was the most dominant factor in describing turnover intention, with an average score of 3.409, while personal orientation had the lowest average score of 2.710. These findings suggest that employees' expectations regarding their job, organization, welfare, and career future play a stronger role in shaping turnover intention than personal orientation. Therefore, organizations need to pay greater attention to career development, work appreciation, employee welfare, and the creation of a positive and supportive work culture. Future studies are recommended to apply more complex analytical methods, such as regression analysis or Structural Equation Modeling (SEM), and include additional variables such as job satisfaction, organizational commitment, work stress, and work-life balance to provide a more comprehensive understanding of factors influencing turnover intention.

REFERENSI

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Ayu, D. P., & Kartika, R. C. (2021). Pengaruh person-environment fit, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap intention to leave. *Solusi: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 5(1), 229–244.
- Cascio, W. F. (2024). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits* (13th ed.). McGraw-Hill.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications.
- Dahri, N. W., Tjahjono, H. K., Muafi, M., & Prajogo, W. (2023). The influence of workplace envy on turnover intention: The mediating role of negative emotion and perception of injustice. *Quality: Access to Success*, 24(193), 28–38. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.193.04>
- Gunawan, H., Pala, R., Tijjang, B., Razak, M., & Qur'ani, B. (2024). Global challenges of the mining industry: Effect of job insecurity and reward on turnover intention through job satisfaction. *SA Journal of Human Resource Management*, 22, Article e2555. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v22i0.2555>
- Ike, O. O., Ugwu, L. E., Enwereuzor, I. K., Eze, I. C., Omeje, O., & Okonkwo, E. (2023). Expanded-multidimensional turnover intentions: Scale development and validation. *BMC Psychology*, 11(1), Article 271. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01303-2>
- Laksana, A. C., & Kristanto, H. (2023). Compensation, perceptions of organizational culture, and turnover intention: Does organizational commitment mediate the relationship?. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, 26(1), 11–25.
- Moon, H., Lim, V., & Kim, Y. (2024). Examining the effect of organizational justice on turnover intention and the moderating role of generational differences. *Sustainability*, 16(6), Article 2454. <https://doi.org/10.3390/su16062454>
- Musa, C. I., & Tawe, A. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap turnover intention pada Protech Dry Cleaning & Laundry Makassar. *Sinomika Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi*, 1(6), 1651–1660.
- Rangrez, S. N., Amin, F., & Dixit, S. (2022). Influence of role stressors and job insecurity on turnover intentions in start-ups: Mediating role of job stress. *Management and Labour Studies*, 47(2), 199–215. <https://doi.org/10.1177/0258042X221074757>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.

- Sacchi, A., Ghislieri, C., Castellano, A., & Molino, M. (2025). Organizational culture and leadership for sustainability from a work and organizational psychology perspective. *Rivista di Studi sulla Sostenibilità*, 2025(2), 269–298. <https://doi.org/10.3280/riss20250a20461>
- Shan, Y., Liu, G., Zhou, C., & Li, S. (2022). The relationship between CDC personnel subjective socioeconomic status and turnover intention: A combined model of moderation and mediation. *Frontiers in Psychiatry*, 13, Article 908844. <https://doi.org/10.3389/fpsyt.2022.908844>
- Situmorang, E. D., & Wardhani, N. K. (2022). The influence of transformational leadership style, workload and job satisfaction on turnover intention. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(3), 463–476. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i3.1092>
- Solihat, W. S., & Salendu, A. (2023). The relationship between career growth opportunity and turnover intentions in employees in startup companies X: Career planning coaching program designed as an intervention. *Gema Wiralodra*, 14(2), 1012–1025.
- Suganda, U. K. (2022). Reducing turnover intention: The mediating role of work-life balance and organizational commitment. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy*, 4(3), 01–12. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v4i3.344>
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Ed. 3). Alfabeta.
- Twenge, J. M. (2023). *Generations: The real differences between Gen Z, Millennials, Gen X, Boomers, and Silents and what they mean for America's future*. Atria Books.
- Veer, S. D., & Navale, D. (2026). A study on the importance of training and development in employee growth. *International Journal for Novel Research in Economics, Finance and Management*, 4(2), 1–8.