

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PERUSAHAAN EDUTAINMENT DI SURABAYA

Oleh:

¹Laura Geovani Rumahorbo, ²Mei Retno Adiwaty

^{1,2}Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
Jl. Rungkut Madya, Gn. Anyar, Kec. Gn. Anyar, Surabaya, Jawa Timur 60294

e-mail : laurageovani2106@gmail.com¹, adiwaty66@gmail.com²

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how organizational culture and job satisfaction influence employee turnover intention in a Surabaya based edutainment company. Because it can affect employee stability and the company's operational efficiency, turnover intention is a serious concern. Eighty respondents working at an e-commerce company in Surabaya were administered a questionnaire as part of the quantitative methodology and survey procedures of this study. Using SmartPLS software, the Partial Least Squares (PLS)-based Structural Equation Modeling (SEM) method was used to analyze the data. The findings indicate that organizational culture negatively impacts turnover intention, meaning that the more positive an individual's feelings toward their organization, the less likely they are to want to leave. These findings highlight the importance of fostering a positive organizational culture and maintaining a high level of job satisfaction in reducing turnover intention among employees, particularly in edutainment work environments.

Keywords: *Organizational Culture, Job Satisfaction, Turnover Intention*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi dan kepuasan kerja memengaruhi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan edutainment yang berbasis di Surabaya. Karena dapat memengaruhi stabilitas karyawan dan efisiensi operasional perusahaan, niat keluar merupakan perhatian serius. Delapan puluh responden yang bekerja di sebuah perusahaan *e-commerce* di Surabaya diberikan kuesioner sebagai bagian dari metodologi kuantitatif dan prosedur survei penelitian ini. Menggunakan perangkat lunak SmartPLS, metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) digunakan untuk menganalisis data. Temuan menunjukkan bahwa budaya organisasi berdampak negatif terhadap niat keluar, yaitu semakin positif perasaan individu terhadap organisasinya, semakin kecil kemungkinan mereka ingin keluar. Temuan ini menunjukkan pentingnya peran budaya organisasi yang positif dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dalam mengurangi turnover intention di kalangan karyawan, terutama di lingkungan kerja *edutainment*.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis di era globalisasi semakin ketat sehingga perusahaan dituntut memiliki keunggulan dan daya saing tinggi. Keunggulan tersebut memerlukan sumber daya manusia (SDM) berkualitas, menjadikan pengelolaan SDM efektif sebagai hal krusial di berbagai sektor, termasuk edutainment yang berkembang pesat (Danurwinda et al., 2022). Salah satu perusahaan edutainment di Indonesia yang berada di Surabaya, mengusung konsep pembelajaran interaktif berbasis role-play dan mempekerjakan mayoritas generasi muda. Karakteristik generasi ini menuntut kebijakan manajerial yang responsif, namun tingginya mobilitas karyawan menjadi tantangan dalam menjaga stabilitas, budaya kerja, dan kepuasan kerja (Farhani & Amalia, 2025).

Salah satu permasalahan dalam pengelolaan SDM adalah *turnover intention*, yaitu kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Alvaro et al., 2023). Gejala ini ditandai meningkatnya absensi, menurunnya motivasi kerja, pelanggaran aturan, hingga perubahan perilaku positif (Mahayasa et al., 2023). Faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerjaiturut mempengaruhi niat berpindah kerja (Atallah et al., 2024). Budaya organisasi, yang mencakup nilai, sifat, dan kebiasaan kerja (Wijaya, 2022), berpengaruh terhadap *turnover intention* generasi milenial (Hulfa Afidah, 2022). Budaya yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menekan niat berpindah, sedangkan budaya yang tidak sesuai harapan cenderung meningkatkan *turnover intention*.

Data perusahaan memperlihatkan tingkat turnover yang fluktuatif namun cukup tinggi: 18,96% pada 2022, 26,31% pada 2023, dan 21,69% pada 2024, serta peningkatan absensi dari 55 kasus pada 2022 menjadi 59 pada 2024. Tingginya turnover dan absensi mengindikasikan potensi masalah internal (Putri & Waskito, 2022) yang diduga terkait ketidaksesuaian nilai individu dan organisasi, kurangnya komunikasi internal, dan jenjang karier yang tidak jelas (Nazilah, 2021). Meskipun berbagai penelitian telah membahas pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, masih sedikit studi yang menguji keduanya secara simultan dalam konteks industri edutainment yang memiliki karakteristik tenaga kerja berbeda dengan sektor konvensional. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada perusahaan edutainment di Surabaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai, norma, kepercayaan, dan kebiasaan yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi (Jazilah, 2021). Budaya yang baik dapat meningkatkan loyalitas dan keterikatan karyawan (Rizal & Mukhti, 2024), sedangkan budaya yang tidak sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan *turnover intention*. Robbins dalam (Nurhasanah et al., 2022) menyebutkan indikator budaya organisasi meliputi inovasi dan pengambilan risiko, orientasi pada manusia, orientasi tim, perhatian terhadap detail, dan orientasi hasil. Budaya organisasi yang kondusif diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif sehingga menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya, dipengaruhi oleh faktor seperti situasi kerja, hubungan antar karyawan, imbalan, serta

faktor fisik dan psikologis (Maulidah et al., 2022; Nurhasanah et al., 2022). Vebrianis et al. (2021) menegaskan bahwa kepuasan kerja bersifat individual, bergantung pada pengalaman pribadi setiap karyawan. Mahayasa et al. (2023) mengukur kepuasan kerja melalui indikator gaji, promosi, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan supervisi. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi diharapkan mampu membuat karyawan lebih bertahan, sehingga menurunkan *turnover intention*.

Turnover Intention

Turnover intention adalah keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan, baik karena faktor internal seperti ketidakpuasan kerja maupun faktor eksternal seperti peluang kerja lain (Isfania & Iryanti, 2024; Nurdin & Rohaeni, 2020). Mobley (dalam Ari Puspitaningrum & Anugerah Izzati, 2022) menyebutkan faktor yang memengaruhi *turnover intention* antaralain komitmen organisasi, kepuasan kerja, kepercayaan terhadap organisasi, dan *job insecurity*. Indikatornya meliputi pemikiran untuk keluar, niat mencari pekerjaan alternatif, dan rencana mengundurkan diri (Mobley dalam Studi et al., 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Dengan pendekatan pengambilan sampel non-probabilitas yang disebut purposive sampling, sampel penelitian ini terdiri dari 80 responden, yang semuanya bekerja di perusahaan edutainment yang berbasis di Surabaya. Kuesioner dengan skala Likert 1 hingga 5 digunakan untuk mengumpulkan data. Budaya organisasi, kebahagiaan kerja, dan niat untuk keluar merupakan variabel yang diteliti. Dengan bantuan perangkat SmartPLS 4, data dianalisis menggunakan metode Partial Least Square – Structural Equation Modeling (PLS-SEM), yang melibatkan penilaian model internal untuk menguji hipotesis dan model eksternal untuk validitas dan reliabilitas

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini responden sebagian besar karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 52.5%, di dominasi oleh karyawan umur 20-30 tahun sebanyak 70%, mayoritas responden berpendidikan akhir SMA/SMK sebanyak 63.7%, dan di dominasi oleh karyawan dengan lama bekerja > 1 tahun sebanyak 53.8%.

Analisis SEM-PLS

Penilaian pengukuran dan model struktural dimasukkan dalam studi SEM-PLS. Uji validitas dan reliabilitas membentuk model pengukuran yang sering disebut dengan outer model. Jika faktor loading dan nilai AVE masing - masing lebih tinggi dari 0,7 dan 0,5, maka model lolos uji validitas. Sementara itu, nilai Cronbach alfa dan Composit Reliabiliti yang seharusnya lebih tinggi dari 0,7 digunakan untuk mengukur efektivitas pengujian reliabilitas. R square dan F square adalah bagian dari inner model. Jika hasilnya tidak sesuai dengan persyaratan inner model, peneliti tidak perlu menilai konstruksinya.

Tabel 1. Outer Loading

	Budaya Organisasi (X1)	Kepuasan Kerja (X2)	Turnover Intention (Y)
X1.1	0.828		
X1.2	0.804		
X1.3	0.827		
X1.4	0.792		
X1.5	0.797		
X2.1		0.805	
X2.2		0.707	
X2.3		0.752	
X2.4		0.809	
X2.5		0.836	
Y1			0.870
Y2			0.883
Y3			0.912

Tabel 1. menunjukkan bahwa nilai validitas konvergen seluruh variabel yang meliputi budaya organisasi , kepuasan kerja, dan *turnover intension* lebih dari 0,7. Dengan demikian, dapat dikatakan validitas konvergen dalam penelitian ini valid.

Tabel 2. Hasil *AVE* pada SmartPLS

	AVE
Budaya Organisasi (X1)	0.655
Kepuasan Kerja (X2)	0.613
Turnover Intention (Y)	0.789

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Setelah semua nilai outer loading memenuhi kriteria pengujian, maka langkah selanjutnya yaitu menganalisis nilai AVE (Average Variance Extracted). Dikatakan lolos pengujian validitas konvergen apabila AVE bernilai lebih dari 0,5.

Tabel 3. *Cross Loading*

	Budaya Organisasi (X1)	Kepuasan Kerja (X2)	Turnover Intention (Y)
X1.1	0.828	0.763	-0.661
X1.2	0.804	0.703	-0.721
X1.3	0.827	0.694	-0.676
X1.4	0.792	0.697	-0.654
X1.5	0.797	0.626	-0.672
X2.1	0.691	0.805	-0.624
X2.2	0.603	0.707	-0.594
X2.3	0.632	0.752	-0.572
X2.4	0.712	0.809	-0.667
X2.5	0.721	0.836	-0.663
Y1	-0.698	-0.692	0.870
Y2	-0.760	-0.717	0.883
Y3	-0.771	-0.719	0.912

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil cross loading pada tabel di atas, terlihat bahwa setiap indikator memiliki korelasi paling tinggi terhadap konstruk variabelnya masing-masing di bandingkan dengan koelasinya terhadap konstruk variabel lain.

Tabel 4. *Cronbach's alpha dan Composite Reliability*

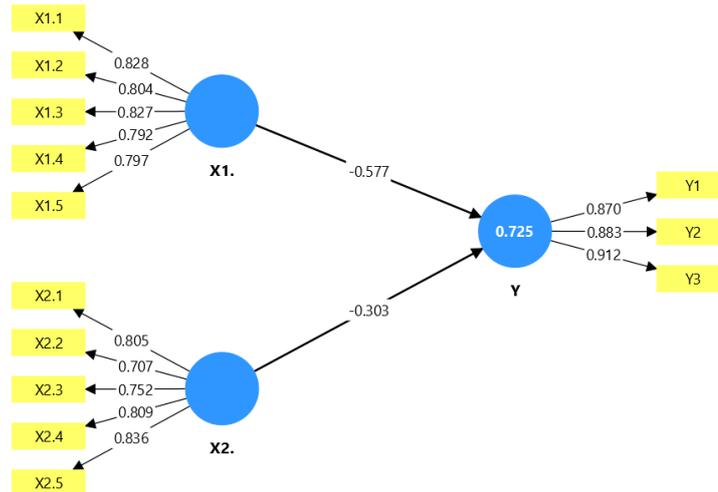
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)
Budaya Organisasi (X1)	0.868	0.905
Kepuasan Kerja (X2)	0.841	0.888
Turnover Intention (Y)	0.866	0.918

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Tabel 4. menunjukkan bahwa seluruh nilai Composit Reliability dan Cronbachs Alpha berada di atas 0,7 yang berarti seluruh variabel dianggap telah lulus uji reliability dan Kepuasan Kerja (X2) yaitu sebesar 0.860, sedangkan arah hubungan negatif antara Turnover Intention (Y) dengan kedua variabel independen mengindikasikan bahwa semakin tinggi budaya organisasi dan kepuasan kerja, maka semakin rendah intensi karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Tabel 5. *Latent Variable Corelations*

	Budaya Organisasi (X1)	Kepuasan Kerja (X2)	Turnover Intention (Y)
Budaya Organisasi (X1)	1.000	0.860	-0.837
Kepuasan Kerja (X2)	0.860	1.000	-0.799
Turnover Intention (Y)	-0.837	-0.799	1.000



Gambar 1. Model PLS
Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Besar nilai fakto loading masing-masing indikator yang terletak diatas tanda panah antara variabel dan indikator ditunjukkan pada gambar output PLS di atas, beserta besarnya koefisien jalur di atas garis panah yang menghubungkan exogen dan endogen. Selanjutnya lingkaran variabel berisi nilai R-Square.

Tabel 6. *Path Coefficient*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Budaya Organisasi -> Turnover Intention	-0.577	-0.577	0.118	4.872	0.000
Kepuasan Kerja -> Turnover Intention	-0.303	-0.304	0.116	2.612	0.009

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Hipotesis berikut disimpulkan oleh tabel di atas :

1. Dengan koefisien jalur -0,577 dan nilai-p 0,000 lebih kecil dari nilai α 0,05 (5%), budaya organisasi secara signifikan mengurangi intensi turnover. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan cenderung tidak berniat meninggalkan perusahaan jika mereka memiliki persepsi positif terhadap budaya perusahaan.
2. Dengan koefisien jalur -0,303 dan nilai-p 0,009 yang lebih kecil dari nilai α 0,05 (5%), kepuasan kerja secara signifikan mengurangi intensi untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini menyiratkan bahwa karyawan cenderung tidak berniat meninggalkan perusahaan jika mereka lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek inovasi dan keberanian mengambil risiko menjadi bagian yang paling mencerminkan budaya organisasi di perusahaan edutainment Surabaya. Namun, penerapan kedua aspek ini masih dirasakan terbatas oleh karyawan, karena sebagian besar ide baru tidak ditindaklanjuti dan aktivitas kerja lebih banyak diarahkan oleh standar operasional yang sudah ditetapkan.

Bagi karyawan muda yang mendominasi tenaga kerja, keterbatasan ruang untuk berekspresi dan berinovasi terkadang tidak sejalan dengan harapan mereka untuk lebih terlibat dalam pengambilan keputusan. Akan tetapi, budaya organisasi pada dasarnya merupakan nilai dan norma yang sudah mengakar dalam perusahaan sehingga tidak mudah

diubah hanya karena perbedaan karakteristik generasi. Dengan demikian, penyesuaian diri dari karyawan menjadi hal yang penting

Apabila karyawan mampu beradaptasi dengan nilai budaya organisasi yang konsisten dan jelas, maka budaya tersebut justru dapat memberikan kepastian arah kerja serta mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, apabila karyawan merasa kesulitan beradaptasi, maka kondisi ini dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berpotensi meningkatkan turnover intention.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Mahayasa, Putra, dan Oktarini (2021), serta Musa dan Tawe (2023), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang tidak sesuai dengan ekspektasi karyawan dapat memengaruhi keputusan mereka untuk bertahan atau keluar dari perusahaan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan dalam menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan, semakin kecil kecenderungan karyawan untuk mencari peluang di luar perusahaan. Hal ini memperlihatkan bahwa kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting yang dapat menjaga keberlangsungan tenaga kerja di perusahaan edutainment Surabaya.

Aspek kepuasan kerja yang paling menonjol adalah dukungan dari supervisor. Faktor ini mendapat perhatian terbesar dari karyawan dibandingkan indikator lainnya, sehingga dapat dikatakan bahwa peran supervisor sangat menentukan kepuasan kerja di perusahaan.

Di Perusahaan ini, dukungan dari supervisor dirasakan belum maksimal karena pola kerja sudah sangat diatur oleh SOP yang berlaku. Kondisi ini membuat atasan lebih banyak berperan sebagai pengawas jalannya prosedur dibanding memberikan arahan atau pendampingan secara langsung. Akibatnya, sebagian karyawan merasa kebutuhan mereka untuk memperoleh bimbingan, masukan, maupun ruang berdiskusi dengan atasan kurang terpenuhi. Situasi ini menimbulkan kesan bahwa supervisor hanya sebatas memastikan standar operasional berjalan, tanpa sepenuhnya berfungsi sebagai pendukung dalam pengembangan dan keterlibatan karyawan.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Isfania dan Iryanti (2024), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Penelitian Mahayasa, Putra, dan Oktarini (2021) juga menunjukkan bahwa dukungan dari atasan merupakan salah satu aspek penting yang meningkatkan loyalitas karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja yang dipengaruhi kualitas hubungan dengan supervisor terbukti menjadi faktor kunci dalam menekan turnover intention di KidZania Surabaya

PENUTUP

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan analisis SEM-PLS, budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan edutainment Surabaya berpengaruh signifikan terhadap niat karyawan untuk bertahan di perusahaan. Nilai-nilai seperti dorongan untuk berinovasi, perhatian terhadap kesejahteraan, kerja sama tim, ketelitian, dan fokus pada hasil membentuk kenyamanan kerja, dengan dorongan inovasi sebagai aspek paling menonjol. Selain itu, kepuasan kerja juga memengaruhi turnover intention, di mana kepuasan terhadap gaji, kesempatan promosi, hubungan kerja yang baik, dukungan atasan, dan makna pekerjaan menjadi faktor yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Ketidakseimbangan pada aspek-aspek tersebut dapat mendorong karyawan untuk mempertimbangkan keluar dari perusahaan.

Manajemen perusahaan edutainment Surabaya perlu memberikan perhatian khusus. Oleh karena itu, perusahaan disarankan terus menciptakan lingkungan kerja yang mendorong inovasi dan kebebasan berkreasi dengan menyediakan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan ide serta memberikan pengakuan atas kreativitas mereka. Peran atasan dalam memberikan bimbingan dan arahan yang jelas harus dipertahankan dan ditingkatkan melalui pelatihan kepemimpinan serta komunikasi yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.

Penelitian ini hanya melibatkan dua variabel independen sehingga penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, beban kerja, person-organization fit, dan job insecurity. Selain itu, perlu memperluas lokasi penelitian dan menambah jumlah sampel agar hasil yang diperoleh lebih representatif dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ari Puspitaningrum, E., & Anugerah Izzati, U. (2022). Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Produksi Unit Mesin PT. X *The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention of Machine Unit Production Employees at PT. X*. 10(01), 505–522.
- Danurwindo, M. A., Maretasari, R., Wardhana, A., Program, S., Manajemen, F.-E.-D.-B., & Surabaya,
- Faarook, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention Melalui Motivasi pada Karyawan Generasi Milenial. *Forum Ilmiah*, 18(1), 11–25.
- Farhani, A., & Amalia, R. (2025). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention Pada PT. Triatra Sinergia Pratama Muara Teweh. 13(2), 19–30. <https://doi.org/10.52859/jbm.v13i2.739>
- Isfania, A., & Iryanti, E. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention pada Perawat Rumah Sakit Arafah Anwar Medika Sukodono Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 5(5), 2208–2216. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Jazilah, K. (2021). *Jurnal Ilmu Manajemen motivasi kerja*. 11, 445–457.
- Karundeng, M. T., Marampa, A. M., & Biringkanae, A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Toko ABC. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(5), 1102–1109. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11581>
- Mahayasa, I. G. A., Putra, I. G. N. A., & Oktarini, L. N. (2023). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan (Studi Pada Green Terrace Tegallalang, Gianyar - Bali). *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan*, 3(2), 16–28. <https://doi.org/10.38156/imka.v3i2.202>

- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSU “ABC” Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 159–176. <https://doi.org/10.35912/jakman.v3i2.611>
- 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. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i6.920>
- Nazilah, U. (2021). Analisis Penyebab Turnover Pada Ex Karyawan Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) Surabaya. *Al-Musthofa: Journal of Sharia Economics*, 4(1), 182–205.
- Nurdin, S., & Rohaeni, H. (2020). Work-Life Balance dan Dampaknya terhadap Intention Turnover pada Generasi Millennial : Peran Mediasi Job Satisfaction. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 2020. <http://ojs.uma.ac.id/index.php/bisman>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Muqoddimah: Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Hummanioramaniora*, 6(1), 11. <https://doi.org/10.31604/jim.v6i1.2022.11-18>
- Putri, A. R., & Waskito, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Office Pt Cipta Nugraha Contrindo. *Kinerja*, 4(01), 111–122. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v4i1.1799>
- Rahmadhani, N. P., & Priyanti, Y. (2022). Konsep Dasar Kepuasan Kerja : Sebuah Tinjauan Teori. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMAK)*, 1(1), 39–48.
- Rizal, A. S., & Mukhti, N. (2024). *Menjelajahi makna budaya organisasi*. 8(5), 571–581.
- Rubi Babullah. (2024). Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian Dan Fungsinya. *Jurnal Arjuna : Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Matematika*, 2(4), 187–204. <https://doi.org/10.61132/arjuna.v2i4.1104>
- Studi, P., Manajemen, M., Ekonomi, F., Riau, U., Studi, P., Manajemen, M., Ekonomi, F., & Riau, U. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Perawat Rsia Eria Bunda Pekanbaru. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1). <https://doi.org/10.7454/jsht.v5i1.1017>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo (ed.); 2nd ed.). CV. Alfabeta.

- Suwondo, T. E. T. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen
- U. M. (2022). Persepsi dukungan Organisasi serta Stres Kerja dan Pengaruhnya terhadap Turnover Intention. *Maret*, 2(1), 48.
- Utami, C. P., Suryani, D., Ekonomi, F., Bisnis, D., Bina, U., Informatika, S., Kerja, L., & Intention, T. (2024). *Issn : 3025-9495*. 9(3).
- Vebrianis, S., M, A., & Haryati, R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Sarimas Indonesia Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Matua*, 3(3), 539–548.