

TURNOVER INTENTION KARYAWAN GENERASI Z DI PERUSAHAAN STARTUP BALI

Ni Wayan Srinita¹ | Annisyah Udin Alianas² | Ni Putu Ayu Sintya Saraswati^{3*} | I Dewa Made Arik Permana Putra⁴ | Tiksnayana Vipraprastha⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: sintyasaraswati@unmas.ac.id

Abstract: Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting dalam perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya tidak lepas dari peran sumber daya manusianya. Oleh karena itu, setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Semua potensi sumber daya manusia ini mempengaruhi upaya organisasi untuk mencapai tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, kompensasi atas niat omset, kepuasan kerja terhadap niat pergantian dan kompensasi atas niat pergantian dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervensi pada karyawan Generasi Z yang bekerja di E-Commerce Bali. Penelitian ini melibatkan 50 responden. Metode pengambilan sampel adalah pengambilan sampel insidental. Metode pengumpulan data dengan cara wawancara dan distribusi kuesioner berupa google form dengan skala Likert 5 poin. Data dianalisis menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) untuk menjawab rumusan masalah dengan bantuan program Smart PLS 3.0. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel: 1). Kompensasi memiliki efek positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 2). Kompensasi memiliki efek negatif dan signifikan terhadap niat turnover, 3). Kepuasan kerja memiliki efek negatif dan signifikan terhadap niat turnover, dan 4). Kepuasan kerja dapat menjadi variabel intervensi pengaruh kompensasi terhadap niat turnover.

Kata kunci : kompensasi, kepuasan kerja, niat pergantian, generasi z

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan dibangun karena tujuan bersama, yang dimiliki oleh setiap bagian perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan membutuhkan sumber penggerak yang dapat menjalankan perusahaan untuk menghasilkan barang atau jasa yang menarik dan bermanfaat bagi masyarakat. Sumber energi itu adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting dalam perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya tidak lepas dari peran sumber daya manusianya. Oleh karena itu, setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik (Saraswati, 2017).

Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam perusahaan, terutama sumber daya manusia yang memiliki kualifikasi yang mumpuni, mudah beradaptasi, memiliki inisiatif yang tinggi dan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dengan sebaik-baiknya. Potale dan Uhing (2015) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan dalam efisiensi, efektivitas, dan fleksibilitas dalam mencapai tujuannya. Dalam hal ini

perusahaan harus memperhatikan karyawan yang mengalami masalah di tempat kerja yang mempengaruhi berhentinya karyawan untuk bekerja (niat berputar) di perusahaan. Ketika tingkat niat turnover di perusahaan tinggi, maka akan banyak dampak yang dialami oleh perusahaan. Kerugian perusahaan lainnya adalah posisi kosong karena ditinggalkan oleh karyawan yang pindah. Perusahaan akan kehilangan tenaga kerja yang berpengalaman di perusahaan.

Startup merupakan perusahaan startup dengan jenis bidang e-commerce yang menempati posisi tertinggi di Indonesia (Digital Kreatif Society, 2023) dengan peminat di kalangan generasi Z. Generasi Z merupakan generasi yang mendominasi penduduk Indonesia saat ini dan telah memasuki dunia kerja serta menunjukkan niat yang tinggi untuk pindah (Putri, 2023). Sehingga pada intinya, tingkat turnover yang tinggi dalam suatu perusahaan akan berdampak buruk pada kelangsungan perusahaan (Widyani, et al., 2019).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat niat turnover adalah kepuasan kerja pada karyawan. Kepuasan kerja adalah perasaan positif di mana karyawan merasa senang dengan apa yang mereka lakukan (Utami et al., 2024). Mayapada dan Satiningsih (2013) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi niat turnover pada karyawan bank. Mobley (2011) menemukan bahwa pikiran meninggalkan pekerjaan berkorelasi dengan kepuasan kerja karyawan yang tinggi dan rendah. Karyawan yang kepuasan kerjanya tinggi akan lebih produktif, berkontribusi pada tujuan dan sasaran organisasi, dan memiliki keinginan yang rendah untuk meninggalkan perusahaan. Selain kepuasan kerja, faktor yang dapat mempengaruhi niat turnover adalah faktor kompensasi.

Kompensasi yang tidak sesuai dengan ekspektasi karyawan dapat meningkatkan tingkat turnover. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Artiningrum dan Satrya (2016) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi niat turnover adalah kepuasan terhadap gaji yang diberikan. Salah satu cara bagi organisasi untuk mengontrol omset adalah dengan lebih memperhatikan praktik kompensasi dan ini juga menjadi salah satu tujuan dalam menentukan kompensasi di perusahaan (Mobley, 2011: 83). Penelitian tentang kompensasi telah banyak dilakukan sebelumnya, menurut penelitian yang dilakukan oleh Zakaria, et al. (2017) kompensasi memiliki efek negatif terhadap niat omset. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Generasi Z yang bekerja di Perusahaan Startup E-Commerce Bali. Provinsi Bali merupakan salah satu daerah yang mengalami pertumbuhan industri digital, yaitu 31 Startup (Digital Creative Society, 2023) dengan didominasi oleh Generasi Z di dunia kerja saat ini.

METODELOGI PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Generasi Z yang termasuk dalam kelahiran 1997-2012 yang bekerja di Perusahaan Startup E-Commerce Bali. Jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus dari Lemeshow sehingga diperoleh 50 responden. Metode pengambilan sampel adalah pengambilan sampel insidental. Metode pengumpulan data dengan cara wawancara dan distribusi kuesioner berupa google form dengan skala Likert 5 poin. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan perangkat lunak PLS 3.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Inferensial

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan metode *partial least square* (PLS), menggunakan program Smart PLS 3.0.

1) Evaluasi Model Pengukuran (Model Pengukuran/Model Luar)

a) Validitas Konvergen

Hasil perhitungan pembebanan luar pada indikator pembentuk variabel laten, menunjukkan bahwa koefisien pembebanan luar masing-masing indikator berkisar antara 0,707 hingga 0,923, sehingga semua indikator penelitian yang membentuk variabel penelitian tersebut valid/semua indikator mampu mengukur nilai p variabel 0,000 yang signifikan pada level alfa 0,05. Hal ini membuktikan bahwa indikator yang membentuk variabel laten valid dan signifikan.

b) Validitas Diskriminan

Hasil pengukuran pembebanan silang dalam penelitian ini menunjukkan bahwa faktor pembebanan untuk indikator kompensasi (X1.1 hingga X1.3) memiliki faktor pembebanan terhadap konstruksi kompensasi lebih tinggi dibandingkan dengan konstruksi lainnya. Sebagai ilustrasi, faktor pemuatan X1.1 terhadap kompensasi adalah 0,752 yang lebih tinggi dari faktor pemuatan terhadap kepuasan kerja 0,656, dan niat *turnover* -0,445. Hal yang sama juga terlihat pada indikator lainnya. Dengan demikian, kontrak laten memprediksi indikator di bloknya lebih baik daripada indikator di blok lain. Nilai AVE dari variabel kompensasi adalah 0,664, kepuasan kerja adalah 0,612 dan niat *turnover* adalah 0,766, yang berarti bahwa setiap variabel memiliki nilai $AVE > 0,5$, sehingga dapat dinyatakan bahwa masing-masing variabel tersebut telah memenuhi persyaratan validitas diskriminan.

c) Keandalan

Nilai reliabilitas komposit dari variabel kompensasi adalah 0,855, kepuasan kerja adalah 0,887, dan niat *turnover* adalah 0,907, yang berarti bahwa setiap variabel memiliki nilai reliabilitas komposit $> 0,7$. Hasil ini menunjukkan bahwa

setiap variabel telah memenuhi reliabilitas komposit sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi atau dapat dikatakan dapat diandalkan. Uji reliabilitas dengan reliabilitas komposit di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *Alfa Cronbach*. Sebuah variabel dapat dinyatakan dapat diandalkan atau memenuhi *alfa Cronbach* dikatakan baik jika memiliki nilai *alfa Cronbach* > 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima (Hair et al., 2017). Nilai *alfa Cronbach* dari variabel kompensasi adalah 0,746, kepuasan kerja adalah 0,841, dan niat pergantian adalah 0,846, yang berarti bahwa setiap variabel memiliki nilai *alfa Cronbach* > 0,6. Dengan demikian hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai *alfa Cronbach*, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

2) Evaluasi Model Struktural (Model Struktural/Model Dalam)

a) Evaluasi Model Struktural Melalui *R-Square* (R^2)

R-Square (R^2) dapat menunjukkan kekuatan pengaruh yang disebabkan oleh variabel eksogen pada variabel endogen. *R-Square* (R^2) juga dapat menunjukkan kekuatan dan kelemahan model penelitian. Menurut Chin (Latan dan Ghozali, 2015: 81). Nilai R^2 untuk kompensasi (X) atas kepuasan kerja (Y) adalah 0,599, yang berarti bahwa 59,9% kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi, sedangkan 40,1% sisanya adalah faktor lain di luar model penelitian. Nilai R^2 0,599 diklasifikasikan sebagai model sedang (Latan dan Ghozali, 2015: 81).

b) Nilai R^2 sebesar 0,455, ditunjukkan dengan pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap niat pergantian karyawan. Artinya, 45,5% niat turnover dipengaruhi oleh kompensasi dan kepuasan kerja, sisanya 54,5% adalah faktor lain di luar model penelitian. Nilai R^2 0,455 termasuk dalam kategori sedang menurut Chin (Latan dan Ghozali, 2015: 81).

c) Evaluasi Model Struktural melalui Relevansi Prediktif *Q-Square* (Q^2) Ini adalah ukuran seberapa baik pengamatan yang dilakukan memberikan hasil pada model penelitian. Nilai Relevansi Prediktif *Q-Square* (Q^2) berkisar dari 0 (nol) hingga 1 (satu). Semakin mendekati 0 nilai *Q-Square Predictive Relevance* (Q^2), menandakan bahwa model penelitian semakin buruk, sedangkan sebaliknya, semakin jauh dari 0 (nol) dan semakin dekat dengan nilai 1 (satu), ini berarti model penelitian semakin baik. Kriteria kekuatan dan kelemahan model diukur berdasarkan *Q-Square Predictive Relevance* (Q^2). Rumus untuk menghitung Relevansi Prediktif *Q-Square* (Q^2), Latan dan Ghozali (2015: 80) adalah:

$$= 1 - (1 - R_{21}) (1 - R_{22})$$

$$= 1 - (1 - 0,599) (1 - 0,455)$$

$$= 1 - (0,401)(0,545)$$

$$= 0,781$$

Hasil perhitungan Q2 sebesar 0,781 menunjukkan bahwa 78,1% model dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel kompensasi dan kepuasan kerja terhadap niat turnover dalam model penelitian, sedangkan 21,9% sisanya adalah faktor lain di luar model penelitian. Mengacu pada kriteria kekuatan dan kelemahan model berdasarkan nilai Q-Square Predictive Relevance (Q2), seperti yang dinyatakan oleh Latan dan Ghozali (2015: 80), model ini diklasifikasikan sebagai kuat.

3) Evaluasi Model Struktural melalui Goodness of Fit (GoF)

Ini adalah pengukuran akurasi keseluruhan model, karena dianggap sebagai pengukuran tunggal dari pengukuran model luar dan pengukuran model dalam. Nilai pengukuran berdasarkan Goodness of Fit (GoF) memiliki rentang nilai antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai Goodness of Fit (GoF) yang mendekati 0 (nol), menunjukkan bahwa model semakin buruk, di sisi lain, semakin jauh dari 0 (nol) dan semakin dekat dengan 1 (satu), semakin baik modelnya. Kriteria kekuatan dan kelemahan model berdasarkan pengukuran Goodness of Fit (GoF) menurut Lathan dan Ghozali (2015: 88), adalah sebagai berikut: 0,36 (GoF besar), 0,25 (GoF sedang), dan 0,10 (GoF kecil). Formulasi untuk mengukur kekuatan dan kelemahan model berdasarkan Goodness of Fit (GoF), adalah:

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

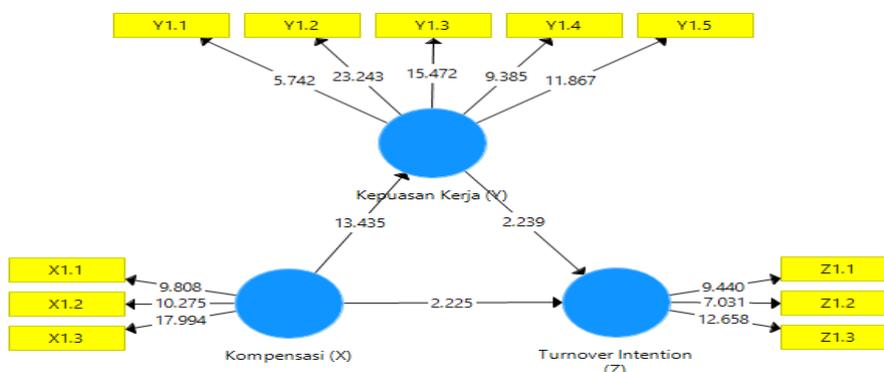
$$GoF = \sqrt{\left\{ \frac{(0,664 + 0,612 + 0,766)}{3} \times \left(\frac{(0,599 + 0,455)}{2} \right) \right\}}$$

$$GoF = 0,599$$

Hasil perhitungan GoF di atas menunjukkan nilai 0,599, sehingga mengacu pada kriteria kekuatan dan kelemahan model pengukuran melalui Goodness of Fit (GoF) menurut Lathan dan Ghozali (2015: 88), model ini tergolong model kuat.

Analisis Jalur dan Pengajuan Hipotesis

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan program Smart PLS 3.0:



Gambar 1
Hasil Analisis PLS

Tabel 1
Analisis Jalur dan Pengujian Hipotesis

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Nilai
Kompensasi (X) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,774	0,776	0,057	13,435	0,00
Kepuasan Kerja (Y) -> Niat Pergantian (Z)	-0,377	-0,358	0,165	2,239	0,022
Kompensasi (X) -> Niat Perputaran (Z)	-0,338	-0,336	0,15	2,225	0,024

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan program Smart PLS 3.0 seperti yang ditunjukkan pada Gambar 1 dan Tabel 1, hasil hipotesisnya adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, meningkatkan kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan Generasi Z yang bekerja di Perusahaan Startup E-Commerce Bali. Hasil ini sesuai dengan penelitian Nurcahyani, *et al.* (2016) yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jufrizen, *et al.* (2017) hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Niat Turnover

Hasil pengujian mengenai pengaruh kompensasi terhadap niat omset menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap niat omzet. Artinya, ketika kompensasi membaik, dapat mengurangi niat turnover karyawan Generasi Z yang bekerja di Perusahaan Startup E-Commerce Bali. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Yulianti, *et al.* (2019) dan Zakaria, *et al.* (2017) yang menunjukkan bahwa kewajaran sistem kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat turnover

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Niat Turnover

Hasil uji mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap niat pergantian karyawan, menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap niat pergantian karyawan. Artinya, ketika kepuasan kerja karyawan meningkat, maka dapat mengurangi niat turnover karyawan Generasi Z

yang bekerja di Perusahaan Startup E-Commerce Bali. Hasil penelitian Mahdi dkk. (2012) juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara kepuasan kerja dan niat berputar, di mana karyawan yang mencapai kepuasan kerja akan berusaha untuk tetap berada di perusahaan. Menurut Ahmad *et al.* (2012) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap niat *turnover*, dimana kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat *turnover*.

4. Pengaruh Kompensasi terhadap Niat Pergantian dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*

Hasil penelitian pengujian pengaruh kompensasi terhadap niat *turnover* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, menemukan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi variabel *intervening* kompensasi terhadap niat omset. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh kompensasi, semakin rendah niat *turnover* di perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja harus menjadi perhatian dalam menciptakan tingkat kompensasi yang tinggi untuk mengurangi tingkat niat *turnover* pada karyawan Generasi Z yang bekerja di Perusahaan Startup E-Commerce Bali. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustin (2018), penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap niat omset.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, meningkatkan kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan Generasi Z yang bekerja di Perusahaan Startup E-Commerce Bali. Kompensasi memiliki efek negatif dan signifikan pada niat omset. Artinya, peningkatan kompensasi dapat mengurangi tingkat niat *turnover* pada karyawan Generasi Z yang bekerja di Perusahaan Startup E-Commerce Bali. Kepuasan kerja memiliki efek negatif dan signifikan terhadap niat *turnover*. Artinya, peningkatan kepuasan kerja dapat mengurangi terjadinya niat *turnover* pada karyawan Generasi Z yang bekerja di Perusahaan Startup E-Commerce Bali. Kepuasan kerja mampu menjadi variabel intervensi kompensasi atas niat omset. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja, semakin rendah niat *turnover* tersebut.

REFERENSI

Ahmad, B., Shahid, M., Huma, Z. E., & Haider, S. (2012). Turnover intention: HRM issue in textile sector. *Contemporary Research in Business: An Interdisciplinary Journal*, 3(12), 125–130.

- Agustin, D. I. (2018). Pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap niat turnover dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Di Ratu Swalayan Dampit Kabupaten Malang). *Manajemen Bisnis*, 8(2).
- Bangun, W. (2012). *Human resource management*. Erlangga.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Konsep, teknik, dan aplikasi kuadrat terkecil parsial menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris. Dinas Penerbitan UNDIP.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Hair, J. F., Hollingsworth, C. L., Randolph, A. B., & Chong, A. Y. L. (2017). An updated and expanded assessment of PLS-SEM in information systems research. *Industrial Management & Data Systems*, 117(3), 442–458. <https://doi.org/10.1108/IMDS-04-2016-0130>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2016). Efek mediasi kepuasan kerja terhadap pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1).
- Mahdi, A. F., Zin, M. Z. M., Nor, M. R. M., Sakat, A. A., & Naim, A. S. A. (2012). The relationship between job satisfaction and turnover intention. *American Journal of Applied Sciences*, 9(9), 1518.
- Masyarakat Industri Kreatif Digital. (2023). *Distribusi industri startup di Indonesia*. <https://indonesiabaik.id/infografis/persebaran-industri-startup-di-indonesia>
- Mayapada, B. S. (2021). Satiningsih (2013). Hubungan kepuasan kerja dan budaya organisasi dengan niat pergantian pada karyawan Bank BRI Surabaya HR Cabang Muhammad. *Jurnal Karakter*, 10(1).
- Mobley, W. H. (2000). *Employee turnover: Causes and control*. Binaman Pressindo.
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. G. A. (2016). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervensi. **E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5*(1).
- Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh kompensasi dan job stress terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bank Sulut Manado Cabang Utama. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1).
- Putri, A. R. Y., Fajri, M. D. J., & Dasmadi, D. (2023). Penerapan pemberdayaan kepemimpinan terhadap niat turnover pada Generasi Z. **Jurnal Cahaya Mandalika* ISSN 2721-4796 (online), 4*(3), 1374–1380.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-16). Salemba Empat.
- Utami, N. M. S., Pramana, P. D. A., & Saraswati, N. P. A. S. (2024). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT BPR Sangeh Badung. *EMAS*, 5(5), 38–48.



- Widyani, A. A. D., Saraswati, N. P. A. S., & Wijaya, I. N. B. (2019). Peran mediasi niat turnover pada hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan: Bukti dari KSU Sinar Dana Mandiri karyawan. *International Journal of Applied Business and International Management (IJABIM)*, 4(3), 15–22.
- Yulianti, Y., Riadi, S. S., & Heksarini, A. (2019). Pengaruh keadilan sistem kompensasi dan komitmen organisasi terhadap niat turnover pada karyawan Hypermart Plaza Mulia di Samarinda. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 1–8.
- Zakaria, R., & Astuty, I. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap niat pergantian dengan penyematan pekerjaan sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan di PT. Primissima). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(1), 82–97.