



SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW: PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN

Arif Alfid Mutaslim¹, Arifah Rizkiyani³, Dani Rizana⁴

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Bangsa Kebumen
Email: arifmutaslim@gmail.com

Abstract. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara sistematis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan melalui pendekatan Systematic Literature Review (SLR). Proses peninjauan dilakukan melalui tahapan perencanaan (planning), pelaksanaan (conducting), dan pelaporan (reporting), dengan menerapkan kriteria inklusi, eksklusi, serta quality assessment. Sumber data diperoleh dari Google Scholar dengan rentang publikasi enam tahun terakhir, yaitu periode 2019–2024, sehingga diperoleh sembilan artikel yang relevan untuk dianalisis lebih lanjut. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan, maka semakin rendah kecenderungan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Temuan ini memberikan manfaat praktis bagi dunia kerja, khususnya sebagai dasar bagi organisasi dan praktisi sumber daya manusia dalam merancang strategi retensi karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil, serta menekan tingkat turnover secara berkelanjutan.

Keywords: Systematic Literature Review, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention

1. PENDAHULUAN

1. 1. Latar Belakang Masalah

Dalam era persaingan tenaga kerja yang semakin dinamis, organisasi menghadapi tantangan besar terkait turnover intention karyawan, yaitu kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela. Fenomena ini bukan hanya menimbulkan biaya tinggi untuk rekrutmen dan pelatihan ulang, tetapi juga berdampak pada hilangnya pengetahuan organisasi serta menurunnya efektivitas operasional Sandy & Alamsyah (2024). Oleh karena itu, pemahaman tentang faktor-penyebab niat keluar karyawan menjadi sangat penting dalam kerangka manajemen sumber daya manusia. Dua variabel yang kerap muncul dalam literatur sebagai prediktor utama turnover intention adalah kepuasan kerja (job satisfaction) dan komitmen organisasi (organizational commitment). Kepuasan kerja menggambarkan tingkat kepuasan seseorang terhadap aspek-aspek pekerjaan mereka, seperti kompensasi, relasi kerja, peluang pengembangan, dan kondisi kerja. (Jaya & Widiastini, 2021)

Sementara itu, menurut Muis et al (2018) Komitmen organisasi merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan

serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang. Defenisi dari komitmen organisasi sangat banyak dan masing-masing pendapat berbeda sesuai dengan ahli yang menyatakan pendapat tersebut. Meskipun demikian, hasil penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa pengaruh kedua variabel tersebut terhadap turnover intention tidak selalu konsisten. pada penelitian oleh Setiyanto & Hidayat (2017) ditemukan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention, sedangkan komitmen organisasi signifikan mempengaruhinya. Sebaliknya, menurut Suwondo & Tandiyono (2023) di perusahaan manufaktur menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi terhadap turnover intention. Perbedaan hasil ini mengindikasikan perlunya pemetaan sistematis literatur untuk memahami konteks, mekanisme, dan variabel intervening/moderating yang mungkin memengaruhi hubungan ini.

Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) untuk mensintesis hasil-hasil penelitian empiris Indonesia terkait pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan. Dengan melakukan tinjauan sistematis, studi ini bertujuan untuk mengidentifikasi tren publikasi, kerangka teoritis yang digunakan, perbedaan kontekstual (industri, wilayah, generasi karyawan), variabel mediasi/moderasi yang muncul, serta gap penelitian yang masih terbuka. Dengan demikian, kontribusi studi ini bersifat dua-dimensi: secara teoretis memperkuat pemahaman mengenai hubungan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan turnover intention; dan secara praktis memberikan rekomendasi strategis bagi praktisi SDM dalam merancang program retensi yang efektif.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) untuk menelaah secara mendalam hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan. Metode ini dipilih karena mampu menyajikan pemahaman yang terstruktur dari berbagai hasil penelitian sebelumnya, sehingga dapat memberikan gambaran yang utuh mengenai pola pengaruh antar variabel.

Demikian dengan kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap turnover intention karyawan (Y)

Tahap pertama Planing atau perencanaan, tahap kedua conduation dan tahap ketiga reporting

1. planning / perencanaan

Pada tahap ini, peneliti menentukan alasan perlunya SLR dilakukan, menyusun pertanyaan penelitian, merancang pencarian seleksi literatur, dan menganalisis data literatur pertanyaan berdasarkan topik yang ingin di analisis dan di pilih, berikut pertanyaan pada penelitian ini :

Tabel 1 Researcrh Question

RQ 1	Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan?
RQ 2	Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan?
RQ 3	Faktor apa yang paling berperan dalam menurunkan turnover intention berdasarkan hasil penelitian sebelumnya?

2. Conducting

Tahap conducting yaitu tahap ketika peneliti melaksanakan proses pengumpulan dan penyaringan literatur secara sistematis berdasarkan protokol yang telah ditetapkan. Pada Langkah pertama, menjawab pertanyaan Research question dan mencari dari sumber yang di gunakan penelitian ini



DOI:.....

<https://journal.journeydigitaledutama.com>

Adalah jurnal internasional setelah itu search engine (google chrome) dengan situs <https://scholar.google.com> , Langkah kedua mengunduh seluruh artikel yang ditemukan melalui kata kunci pencarian, kemudian melakukan screening awal untuk menghilangkan artikel yang duplikat atau tidak relevan berdasarkan judul dan abstrak setelah itu menganalisis jurnal memenuhi kriteria atau tidak yaitu tahun terbit 5 tahun terakhir 2019-2023,jurnal yang di ambil sesuai topik, dan bisa di akses di situs yang di tentukan.

Langkah ketiga Quality Assessment , dalam penelitian slr setelah data telah di temukan di evaluasi berdasarkan kriteria penilaian kualitas sebagai berikut

	Kriteria Penilaian Kualitas	Memenuhi Kriteria	
		Ya	Tidak
QA1	Apakah jurnal di terbitkan pada tahun 2019-2023?	✓	
QA2	Apakah jurnal berhubungan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap turnover intetation karyawan	✓	
QA3	Apakah jurnal bisa di akses melalui situs https://scholar.google.com	✓	

Langkah ke empat inklusion and Exclusion Criteria yaitu mengkaji apakah data yang telah diperoleh layak digunakan dalam penelitian SLR atau tidak. Data yang telah diperoleh dari proses pencarian akan melalui tahap Selection Criteria dengan menggunakan cara inklusi (penerimaan) dan ekslusi (penolakan) agar mendapatkan data yang relevan atau sesuai sesuai dengan tujuan penelitian Ranita et al (2025)pada penelitian ini merumuskan kriteria eksklusi dan inklusi untuk mempermudah dalam pengambilan literatur

Table 3 kriteria inklusi dan ekslusi

Inklusi	Ekslusi
1. Penelitian ini berfokus pada kepuasan kerja,komitmen organisasi dan turnover intetation karyawan	1. Jurnal ini tidak membahas topik kepuasan kerja, komitmen organisasi dan turnover intetation karyawan
2. bahasa Indonesia dan Bahasa inggris	2. bahasa tidak Bahasa Indonesia dan Bahasa inggris
3. hanya jurnal dan confress paper	3. isertasi,tesis,bagian buku,deskripsi produk, laporan kerja dan literature tidak jelas

Selanjutnya merangkum jurnal atau penelitian terdahulu sesuai quality assessment inklusi dan ekslusi, yang meliputi penulis dan tahun , judul penelitian dan hasil penelitian

Author Dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Hagna Mustopa (2024)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Gemilang Tunas Otomotif	<p>1. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan.</p> <p>2. Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan.</p> <p>3. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel Turnover Intention Karyawan di PT Gemilang Tunas Otomotif.</p>
Ida Bagus Putru1 dan Ni Wayan Pramita Darmayanti (2019)	Pengaruh Kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada the dusun villa seminyak kuta bali	<p>1. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention karyawan pada The Dusun Villa Seminyak Kuta Bali.</p> <p>2. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention karyawan pada The Dusun Villa Seminyak Kuta Bali</p>
Viniartha Seplifriskila Tampubolon dan Ella Jauvani Sagala (2020)	Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi Terhadap turnover intention pada karyawan pt bum divisi pmks	<p>1. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention.</p> <p>2. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention.</p> <p>3. Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention.</p>



Author Dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Alviolita Muna Su'ada,Sudharto P.Hadi dan Sri Suryoko (2022)	Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan (Studi pada Karyawan Pelaksana Produksi PT Putra Albasia Mandiri Temanggung)	<ol style="list-style-type: none"> 1. pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pelaksana produksi PT Putra Albasia Mandiri Temanggungserta memiliki hubungan korelasi yang kuat. 2. pengaruh negatif komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan pelaksana produksi PT Putra Albasia Mandiri Temanggung 3. Ada pengaruh yang negatif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap turnover intention karyawan pelaksana produksi PT Putra Albasia Mandiri Temanggung
Ni Putu Ayu Sari Kusumaeni,Ni Wayan Eka Mitariani,dan I Gusti Ayu Imbayani (2022)	Pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan pada pt indokarya optomed	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT. Inndokarya Optomed 2. Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT. Inndokarya Optomed 3. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT. Inndokarya Optomed
MuhamadO.P Putra,Rolland E.Fanggidae,Clarce S. Maak, dan Tarsisius Timuneno (2024)	Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention karyawan di depot bakso	<ol style="list-style-type: none"> 1. bahwa terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja terhadap turnover intention namun tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan

Author Dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
	jatim kota kupang,nusa tenggara timur	<p>kerja terhadap Turnover Intention.</p> <p>2. bahwa komitmen organisasional memiliki hubungan negatif dan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention Depot Bakso Jatim Kupang.</p> <p>3. bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap turnoverintention.</p>
Shela Indah Savitri dan Ridwan Maulana (2024)	Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intetation pada pt global bintan permata	<p>1. Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention,</p> <p>2. bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.</p> <p>3. bahwa Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention,</p>
I m. w. k. Jaya dan ni m. a. Widiastini (2021)	Kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intetation	<p>1. kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intentionkaryawan bagian marketing pada PT Raditya Dewata Perkasa Cabang Singarja</p> <p>2. komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intentionkaryawan bagian marketingpada PT Raditya Dewata Perkasa Cabang Singarja,</p> <p>3. kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh negative terhadap turnover intention karyawan bagian marketing</p>



Author Dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		pada PT Raditya Dewata Perkasa Cabang Singarja

3. Reporting

Tahap reporting adalah tahap pelaporan hasil review secara sistematis dan terstruktur sesuai standar penulisan ilmiah meliputi penulisan hasil systematic literature review dalam bentuk tulisan dan sesuai format yang relevan sesuai kriteria

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention

Hasil systematic literature review menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki peran penting dalam memengaruhi turnover intention karyawan. Berdasarkan sembilan penelitian yang direview, ditemukan bahwa sebagian besar studi menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention, yang berarti semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan, gaji, relasi kerja, maupun kesempatan pengembangan, maka semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi. Walaupun demikian, beberapa penelitian menemukan hasil yang berbeda, seperti studi Putra & Darmayanti(2019), Su'ada et al., (2022) kusumaeni et al (2022), Putra et al (2024), Savitri & Maulana (2024) dan Jaya & Widiastini (2021) yang menunjukkan ketidaksignifikanan kepuasan kerja, serta penelitian Mustopa (2024) yang justru menemukan pengaruh positif. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya variasi konteks industri, karakteristik karyawan, serta dimensi kepuasan kerja yang beragam sehingga efeknya terhadap turnover intention tidak selalu seragam.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover intention

Di sisi lain, komitmen organisasi menunjukkan hasil yang jauh lebih konsisten. Hampir seluruh penelitian di antaranya Savitri & Maulana (2024) menegaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Karyawan yang memiliki keterikatan emosional, rasa tanggung jawab moral, serta pertimbangan rasional terhadap organisasi cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi dan keinginan keluar yang lebih rendah. Dari penjelasan di atas bahwa semakin tinggi tingkat komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi, maka semakin rendah kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan. Komitmen organisasi menjadi faktor penting yang membentuk rasa keterikatan emosional, loyalitas, dan rasa memiliki terhadap perusahaan, sehingga karyawan cenderung mempertahankan hubungan kerjanya dan tidak mencari peluang kerja di luar. Selain

itu, penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Putru & Darmayanti,(2019), Su'ada et al.,(2022), Kusumaeni et al., (2022), Putra et al., (2024), dan Jaya & Widiastini (2021).

Tetapi ada beberapa penelitian menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap turnover intention, penelitian yang dilakukan Mustopa (2024) yang menyebutkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap turnover intention yaitu Semakin tinggi komitmen organisasi yang dirasakan karyawan, maka semakin besar pengaruhnya terhadap perubahan niat mereka dalam mempertahankan atau meninggalkan pekerjaan. disimpulkan bahwa meningkatnya komitmen yang dimiliki karyawan justru diikuti oleh peningkatan kecenderungan untuk meninggalkan organisasi. Dengan demikian, meskipun karyawan tetap menunjukkan dedikasi dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas, tingkat komitmen tersebut mendorong mereka untuk mencari lingkungan kerja yang dianggap lebih mampu memenuhi kebutuhan perkembangan karier maupun ekspektasi profesional lainnya

Secara keseluruhan, hasil SLR ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam menurunkan turnover intention, sementara pengaruh kepuasan kerja cenderung bervariasi tergantung konteks organisasi. Temuan ini juga memberikan gambaran bahwa upaya perusahaan dalam mempertahankan karyawan tidak hanya bergantung pada peningkatan aspek-aspek pekerjaan yang memuaskan karyawan, tetapi juga pada pembentukan ikatan emosional dan keselarasan nilai antara karyawan dan organisasi. Dengan demikian, perusahaan perlu mengelola kedua variabel ini secara bersamaan agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan menurunkan potensi turnover.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui metode Systematic Literature Review (SLR), dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan dua faktor penting yang mempengaruhi turnover intention karyawan. Secara umum, sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention, di mana meningkatnya kepuasan terhadap aspek pekerjaan seperti gaji, hubungan kerja, kesempatan karier, dan kondisi lingkungan kerja mampu menurunkan kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Walaupun demikian, beberapa penelitian menemukan bahwa pengaruh kepuasan kerja tidak selalu signifikan, sehingga menunjukkan bahwa hubungan tersebut dapat dipengaruhi oleh variasi konteks industri, karakteristik tenaga kerja, serta perbedaan komponen kepuasan kerja yang diukur.

Sementara itu, komitmen organisasi menunjukkan hasil yang jauh lebih konsisten dibandingkan kepuasan kerja. Hampir seluruh penelitian yang dianalisis menegaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Karyawan yang memiliki keterikatan emosional, rasa tanggung jawab moral, serta pertimbangan rasional untuk tetap berada dalam organisasi, cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi dan keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan pekerjaannya. Hal ini membuktikan bahwa komitmen organisasi merupakan prediktor yang kuat dalam menekan niat keluar, serta menunjukkan bahwa keterikatan antara karyawan dan organisasi menjadi pilar penting dalam menciptakan stabilitas tenaga kerja.

Secara keseluruhan, hasil SLR ini mengindikasikan bahwa kedua variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi mampu memengaruhi turnover intention secara signifikan, baik secara parsial maupun simultan. Namun, komitmen organisasi muncul sebagai faktor yang paling dominan dan konsisten dalam menurunkan keinginan karyawan untuk keluar. Dengan demikian, perusahaan perlu memberikan perhatian yang seimbang, tidak hanya pada terciptanya kepuasan kerja yang memadai, tetapi juga pada upaya memperkuat keterikatan emosional dan nilai bersama antara karyawan dan



organisasi. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui pengembangan budaya kerja yang positif, komunikasi yang efektif, serta penyediaan peluang pengembangan karier yang berkelanjutan

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Jaya, I. W. K. ., & Widiastini, N. M. . (2021). KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(9), 82–86. <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/pjmb.v3i1.31135>
- Kusumaeni, N. P. A. S., Mitariani, N. W. E., & & Mbayani, I. G. A. (2022). PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. INNDOKARYA OPTOMED. *Emas*, 3(9), 200–212. <https://doi.org/https://doi.org/10.30388/emas.v3i9.4276>
- Muis, M. R., , Jufrizen, J. &, & Fahmi, M. (2018). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Mustopa, H. (2024). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTETATION KARYAWAN PADA PT GEMILANG TUNAS OTOMATIF. *Jurnal Manajemen, Ekonomi dan Akutansi*, 1(1), 1–7. <https://doi.org/https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i1.5>
- Putra, M. O. ., Fanggidae, Rolland E., Maak, C. S. ., & Timuneno, T. (2024). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI DEPOT BAKSO JATIM KOTA KUPANG, NUSA TENGGARA TIMUR. *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 5(4), 869–880. <https://doi.org/10.35508/glory.v5i4.11359>
- Putru, I. B. &, & Darmayanti, N. W. P. (2019). PENGARUH KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA THE DUSUN VILLA, SEMINYAK KUTA-BALI. *Juima*, 9(2), 69–77. <https://doi.org/https://doi.org/10.36733/juima.v9i2.565>
- Ranita, As Elly, & Nugroho, K. U. Z. (2025). SISTEMATIC LITERATURE REVIEW (SLR):DESAIN E-MODUL BERBASIS ETNOMATEMATIKA PADA MATERI MATRIKS. *AB-JME: Al-Bahjah Journal of Mathematics Education*, 3(1), 29–43. <https://doi.org/10.61553/abjme.v3i1.191>
- Sandy, W. T. &, & Alamsyah, E. B. (2024). ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTETATION KARYAWAN PT. SAYAP EMAS GEMILANG. *Ilmiah Manajemen*, 4(1), 1–13.
- Savitri, S. I. &, & Maulana, R. (2024). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT GLOBAL BINTAN PERMATA. *Accounting UNIPA - Jurnal Akuntansi*, 3(2), 152–162. <https://doi.org/10.59603/accounting.v3i2.265>
- Setiyanto, A. I. &, & Hidayati, S. N. (2017). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI

TERHADAP TURNOVER INTENTION. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 105–110.

Su'ada, A. M., Sudharto, P. H. &, & Suryoko, S. (2022). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN (Studi pada Karyawan Pelaksana Produksi PT Putra Albasia Mandiri Temanggung). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10(4), 1418–1427. <https://doi.org/10.14710/jiab.2021.32740>.

Suwondo & Tandiyono, T. E. (2023). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI INDONESIA. *Wawasan : Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 1(4), 161–178. <https://doi.org/10.58192/wawasan.v1i4.1236>.