

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI PT. INDOMARCO PRISMATAMA CABANG INDOMARET FRESH SINDULANG MAS DAN INDOMARET BOULEVARD DUA MANADO

Yurilya Sandra Jacobs¹, Christoffel Kojo², Shinta Jeanete Camelia Wangke³
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi

yurilyajacobs062@student.unsrat.ac.id, christoffelkojo0000@gmail.com, shintajc@unsrat.ac.id

Abstract

*Turnover intention is an important human resource management issue, particularly in the retail sector, which is characterized by high customer service intensity and continuous operational demands. This study aims to analyze the effect of work environment, training, and leadership on employee turnover intention at PT. Indomarco Prismaatama, particularly at Indomaret Fresh Sindulang Mas and Indomaret Bolivard Dua Manado. This study employed a quantitative approach with an associative-causal design. The sample consisted of 32 employees using saturated sampling. Data were collected through a five-point Likert questionnaire and analyzed using multiple linear regression preceded by validity, reliability, and classical assumption tests. The results show that work environment has a positive and significant effect on turnover intention, with a t-value of 2.235 and significance of 0.034. Training has a positive and significant effect with a t-value of 3.443 and significance of 0.002 and is the most dominant variable with a standardized beta of 0.449. Leadership also has a positive and significant effect with a t-value of 2.372 and significance of 0.025. Simultaneously, the three variables significantly affect turnover intention with an F-value of 12.034 and significance below 0.001. The R Square value of 0.563 indicates that 56.3% of the variation in turnover intention is explained by the model. **Keywords:** work environment, training, leadership, turnover intention, retail.*

Abstrak

*Turnover intention merupakan salah satu permasalahan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada sektor ritel yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan intensitas pelayanan pelanggan yang tinggi dan tuntutan operasional yang berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan kepemimpinan terhadap turnover intention karyawan pada PT. Indomarco Prismaatama, khususnya pada gerai Indomaret Fresh Sindulang Mas dan Indomaret Bolivard Dua Manado. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *asosiatif-kausal*. Sampel penelitian berjumlah 32 karyawan dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda yang didahului uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention dengan t hitung 2,235 dan signifikansi 0,034. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan dengan t hitung 3,443 dan signifikansi 0,002 serta menjadi variabel paling dominan dengan standardized beta 0,449. Kepemimpinan juga berpengaruh positif dan signifikan dengan t*

Article history

Received: Juli 2026

Reviewed: Juli 2026

Published: Juli 2026

Plagiarism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

hitung 2,372 dan signifikansi 0,025. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan dengan F hitung 12,034 dan signifikansi <0,001. Nilai R Square 0,563 menunjukkan bahwa 56,3% variasi *turnover intention* dapat dijelaskan oleh model penelitian.

Kata kunci: lingkungan kerja, pelatihan, kepemimpinan, *turnover intention*, ritel.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur strategis yang menentukan keberlangsungan dan daya saing organisasi. Dalam kondisi persaingan bisnis yang semakin dinamis, perusahaan tidak hanya dituntut untuk memperoleh tenaga kerja yang kompeten, tetapi juga mempertahankan karyawan agar tetap bekerja dan memberikan kontribusi secara optimal. Permasalahan retensi menjadi penting karena keluarnya karyawan dapat meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan, menghilangkan pengalaman kerja, serta mengganggu produktivitas dan kualitas pelayanan.

Salah satu permasalahan sumber daya manusia yang banyak ditemukan dalam sektor ritel adalah *turnover intention*. *Turnover intention* mengacu pada keinginan atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja. Kondisi ini merupakan tahap psikologis yang dapat berkembang menjadi turnover aktual apabila tidak ditangani oleh organisasi.

Sektor ritel memiliki karakteristik pekerjaan yang membutuhkan interaksi intensif dengan konsumen, jam operasional yang panjang, tuntutan kecepatan pelayanan, serta kebutuhan menjaga ketepatan operasional. Dalam kondisi demikian, stabilitas tenaga kerja menjadi salah satu aspek penting bagi keberlangsungan pelayanan perusahaan. Tingginya pergantian karyawan dapat meningkatkan beban kerja karyawan yang tersisa dan mengharuskan perusahaan melakukan rekrutmen serta pelatihan secara berulang.

PT. Indomaret Prisma yang beroperasi melalui jaringan Indomaret merupakan salah satu perusahaan ritel modern yang memiliki jaringan gerai luas di Indonesia. Pada tingkat gerai, karyawan seperti kasir, pramuniaga, dan kepala toko berhubungan secara langsung dengan konsumen sehingga stabilitas tenaga kerja memiliki hubungan erat dengan kualitas pelayanan dan efektivitas operasional.

Fenomena *turnover* ditemukan pada dua gerai yang menjadi objek penelitian, yaitu Indomaret Fresh Sindulang Mas Manado dan Indomaret Bolivard Dua Manado. Berdasarkan data pra-penelitian, pada Indomaret Fresh Sindulang Mas Manado jumlah karyawan berkurang dari 24 orang pada awal Januari 2026 menjadi 20 orang pada akhir Mei 2026, dengan lima karyawan keluar. Pada Indomaret Bolivard Dua Manado terjadi beberapa kali pergantian karyawan dan tercatat enam karyawan keluar dalam periode yang sama. Secara keseluruhan, kedua gerai mencatat 11 karyawan keluar selama Januari-Mei 2026.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat berkaitan dengan *turnover intention*. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik, seperti fasilitas, pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, hubungan antarkaryawan, komunikasi, serta dukungan pimpinan. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menciptakan ketidaknyamanan dan tekanan yang berpotensi meningkatkan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain.

Pelatihan merupakan proses terencana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan. Dalam industri ritel, pelatihan dapat berkaitan dengan pelayanan pelanggan, penggunaan sistem kasir, pengelolaan persediaan, prosedur operasional, serta penanganan masalah di tempat kerja. Pelatihan yang baik dapat meningkatkan kompetensi,

tetapi apabila tidak diikuti peluang karier dan penghargaan yang memadai, peningkatan kompetensi juga dapat membuat karyawan lebih siap mencari peluang eksternal.

Kepemimpinan juga memiliki peran penting pada tingkat gerai. Kepala toko menjadi penghubung antara kebijakan perusahaan dengan pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Kejelasan instruksi, komunikasi, motivasi, keadilan, perhatian, dan apresiasi dapat memengaruhi pengalaman kerja karyawan.

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan antara faktor lingkungan kerja, pelatihan, kepemimpinan, dan turnover intention. Namun, penelitian yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut dalam konteks gerai ritel minimarket di Kota Manado masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan kepemimpinan terhadap turnover intention.

Tujuan penelitian ini adalah: (1) mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*; (2) mengetahui pengaruh pelatihan terhadap *turnover intention*; (3) mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap *turnover intention*; dan (4) mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan kepemimpinan secara simultan terhadap *turnover intention*.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi agar dapat memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Pengelolaan tersebut meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, pemberian kompensasi, dan pengendalian sumber daya manusia.

2.2 Turnover Intention

Turnover intention merupakan keinginan atau kecenderungan sadar seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi. *Turnover intention* belum merupakan *turnover* aktual, tetapi dapat menjadi indikasi awal sebelum karyawan benar-benar mengundurkan diri. Dalam penelitian ini, turnover intention dilihat melalui pikiran untuk keluar, niat mencari pekerjaan lain, dan niat untuk mengundurkan diri.

2.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan nonfisik. Aspek fisik meliputi kondisi tempat kerja, pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, dan fasilitas. Aspek nonfisik meliputi hubungan kerja, komunikasi, dukungan pimpinan, dan suasana kerja.

2.4 Pelatihan

Pelatihan merupakan proses terencana yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan sesuai standar organisasi. Indikator pelatihan dalam penelitian mencakup relevansi materi, kompetensi instruktur, metode, frekuensi, dan dampak pelatihan terhadap pekerjaan.

2.5 Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi dan mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Pada tingkat gerai, kepemimpinan kepala toko tercermin melalui kejelasan komunikasi, pemberian arahan, motivasi, perhatian terhadap kebutuhan karyawan, keadilan, serta apresiasi.

2.6 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Kerangka penelitian menempatkan lingkungan kerja (X1), pelatihan (X2), dan kepemimpinan (X3) sebagai variabel independen yang diduga memengaruhi turnover intention (Y) sebagai variabel dependen.

Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan.

H2: Pelatihan berpengaruh terhadap turnover intention karyawan.

H3: Kepemimpinan berpengaruh terhadap turnover intention karyawan.

H4: Lingkungan kerja, pelatihan, dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap

3. Metodologi Penelitian

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *asosiatif-kausal*. Desain tersebut digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian dilaksanakan pada PT. Indomarco Prismatama cabang Indomaret Fresh Sindulang Mas Manado dan Indomaret Bolivard Dua Manado. Populasi penelitian berjumlah 32 karyawan dan seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh.

Data primer diperoleh melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin. Data sekunder diperoleh dari dokumen dan informasi yang berkaitan dengan objek penelitian. Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas.

Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Sebelum regresi dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri atas normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F pada tingkat signifikansi 5%. Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan model menjelaskan variasi turnover intention.

Tabel 1 Indikator Utama

Variabel	Kode	Indikator utama
Lingkungan Kerja	X1	Kondisi fisik; hubungan antar rekan kerja; dukungan pimpinan
Pelatihan	X2	Relevansi materi; instruktur; metode; frekuensi; dampak pelatihan
Kepemimpinan	X3	Instruksi; keadilan; apresiasi; perhatian; motivasi; pengembangan
Turnover Intention	Y	Pikiran keluar; mencari pekerjaan lain; niat mengundurkan diri

4. Hasil Penelitian

4.1 Gambaran Fenomena Turnover

Pada objek penelitian terdapat dinamika tenaga kerja selama Januari sampai Mei 2026. Indomaret Fresh Sindulang Mas mengalami penurunan jumlah karyawan dari 24 menjadi 20 orang dan tercatat lima karyawan keluar. Indomaret Bolivard Dua juga mengalami pergantian karyawan dengan enam karyawan keluar. Total karyawan yang keluar dari kedua gerai selama periode tersebut adalah 11 orang.

Tabel 2 Jumlah Karyawan dan Turnover Intention Karyawan
Periode Januari-Mei 2026

Gerai	Awal Jan. 2026	Akhir Mei 2026	Karyawan keluar
Indomaret Fresh Sindulang Mas	24	20	5

Indomaret Bolivard Dua	16	12	6
Total	40	32	11

4.2 Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,086 dan *Monte Carlo Sig.* sebesar 0,083. Kedua nilai lebih besar dari 0,05 sehingga residual model dinyatakan berdistribusi normal.

4.3 Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,904	1,106	Tidak terjadi multikolinearitas
Pelatihan	0,919	1,089	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepemimpinan	0,843	1,186	Tidak terjadi multikolinearitas

Seluruh nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, model regresi bebas dari masalah multikolinearitas.

4.4 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig. Glejser	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,986	Tidak terjadi <i>heteroskedastisitas</i>
Pelatihan	0,518	Tidak terjadi <i>heteroskedastisitas</i>
Kepemimpinan	0,561	Tidak terjadi <i>heteroskedastisitas</i>

Seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga model tidak menunjukkan gejala *heteroskedastisitas*.

4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = 5,293 + 0,251X_1 + 0,367X_2 + 0,260X_3 + e$$

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t hitung	Sig.	Standardized Beta
Konstanta	5,293	-	-	-
Lingkungan Kerja	0,251	2,235	0,034	0,294
Pelatihan	0,367	3,443	0,002	0,449
Kepemimpinan	0,260	2,372	0,025	0,323

4.6 Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6 Hasil Uji Simultan

R	R Square	Adjusted R Square	F hitung	Sig.
0,750	0,563	0,516	12,034	<0,001

Nilai F hitung 12,034 lebih besar daripada F tabel 2,947 dan signifikansi <0,001. Dengan demikian, lingkungan kerja, pelatihan, dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

4.7 Koefisien Determinasi

Nilai *R Square* sebesar 0,563 menunjukkan bahwa 56,3% variasi *turnover intention* dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, pelatihan, dan kepemimpinan. Sisanya sebesar 43,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. *Adjusted R Square* sebesar 0,516 menunjukkan kemampuan penjelasan model setelah memperhitungkan jumlah prediktor dan ukuran sampel adalah 51,6%.

5. Pembahasan

5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention

Hasil uji parsial menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan koefisien 0,251, t hitung 2,235, dan signifikansi 0,034. Artinya, secara statistik terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Namun arah pengaruh positif berbeda dari arah negatif yang diprediksikan dalam hipotesis awal.

Temuan ini perlu dipahami secara hati-hati karena lingkungan kerja merupakan konstruk yang terdiri dari berbagai aspek. Kondisi fisik yang baik belum tentu diikuti oleh pengalaman kerja yang sepenuhnya positif. Perbedaan persepsi terhadap beban kerja, komunikasi, dukungan pimpinan, hubungan antarkaryawan, keamanan, dan jadwal dapat menyebabkan pola hubungan yang ditemukan.

Implikasinya, perusahaan perlu melakukan evaluasi lingkungan kerja secara menyeluruh dan tidak hanya berfokus pada fasilitas fisik. Aspek komunikasi, pembagian beban kerja, dukungan ketika terjadi masalah operasional, dan kenyamanan jadwal juga perlu diperhatikan.

5.2 Pengaruh Pelatihan terhadap Turnover Intention

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan koefisien 0,367, t hitung 3,443, dan signifikansi 0,002. *Standardized beta* sebesar 0,449 merupakan nilai terbesar dibandingkan lingkungan kerja dan kepemimpinan sehingga pelatihan menjadi variabel paling dominan.

Secara deskriptif, pelatihan memperoleh nilai rata-rata 4,01 dan termasuk kategori tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa responden menilai pelaksanaan pelatihan relatif baik. Namun, hubungan positif menunjukkan bahwa pelatihan tidak selalu otomatis menurunkan *turnover intention*.

Pelatihan dapat meningkatkan kompetensi dan kepercayaan diri karyawan. Apabila peningkatan kompetensi tersebut tidak diikuti peluang karier, penghargaan, atau kesempatan pengembangan yang sepadan, karyawan justru dapat memiliki kesiapan yang lebih besar untuk mencari pekerjaan lain. Oleh karena itu, pelatihan perlu diintegrasikan dengan sistem karier dan penghargaan kompetensi.

5.3 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Turnover Intention

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan koefisien 0,260, t hitung 2,372, dan signifikansi 0,025. Hasil ini menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap turnover intention, tetapi arah hubungan berbeda dari prediksi negatif pada hipotesis awal.

Nilai rata-rata kepemimpinan sebesar 3,73 termasuk kategori tinggi. Pada level indikator, perhatian pimpinan terhadap kebutuhan karyawan memperoleh rata-rata tertinggi sebesar 4,41, sedangkan kejelasan instruksi dan informasi pekerjaan memperoleh rata-rata terendah sebesar 2,50. Perbedaan ini menunjukkan bahwa aspek kepedulian personal dinilai baik, tetapi komunikasi instruksional masih perlu diperkuat. Dengan demikian, peningkatan kepemimpinan perlu diarahkan pada komunikasi yang jelas, pembagian tugas yang objektif, pemberian umpan balik, motivasi, apresiasi, dan perhatian terhadap kebutuhan karyawan.

5.4 Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Kepemimpinan terhadap Turnover Intention

Hasil uji F menunjukkan bahwa lingkungan kerja, pelatihan, dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan F hitung 12,034 dan signifikansi <0,001. Temuan ini menunjukkan bahwa *turnover intention* tidak dapat dijelaskan hanya melalui satu faktor.

Nilai *R Square* 0,563 berarti model menjelaskan 56,3% variasi turnover intention. Dengan demikian, perusahaan perlu menerapkan strategi retensi yang bersifat terpadu. Selain ketiga variabel penelitian, faktor kompensasi, beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional, peluang karier, dan work-life balance dapat menjadi faktor lain yang perlu diperhatikan.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, dengan t hitung 2,235 dan signifikansi 0,034. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dengan t hitung 3,443 dan signifikansi 0,002. Pelatihan menjadi variabel paling dominan dengan standardized beta 0,449. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dengan t hitung 2,372 dan signifikansi 0,025. Lingkungan kerja, pelatihan, dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dengan F hitung 12,034 dan signifikansi <0,001.

Nilai *R Square* sebesar 0,563 menunjukkan bahwa 56,3% variasi *turnover intention* dapat dijelaskan oleh ketiga variabel *independen*, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model. Temuan arah koefisien yang seluruhnya positif berbeda dari arah hipotesis awal sehingga perlu menjadi perhatian dalam *interpretasi* dan evaluasi instrumen maupun konteks *responden*.

6.2 SARAN

Bagi Perusahaan perlu mengevaluasi lingkungan kerja secara berkala, terutama komunikasi, pembagian pekerjaan, kenyamanan jadwal, dukungan pimpinan, dan hubungan antarkaryawan. Program pelatihan perlu dihubungkan dengan jalur pengembangan karier, evaluasi pascapelatihan, penghargaan kompetensi, dan kesempatan menerapkan kemampuan yang diperoleh. Kepala toko dan supervisor perlu meningkatkan kemampuan komunikasi, khususnya kejelasan instruksi, pembagian tugas, pemberian umpan balik, keadilan, motivasi, dan apresiasi. Perusahaan perlu membangun sistem deteksi dini *turnover intention* agar tindakan retensi dapat dilakukan sebelum karyawan memutuskan untuk keluar.

Peneliti selanjutnya disarankan menggunakan jumlah responden yang lebih besar dan menambahkan variabel seperti kompensasi, beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional, peluang karier, dan *work-life balance*.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Clairine, R., Rita, M., & Indrie, D. (2023). *Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention*.
- Indra, M., Muhammad, & Ryani. (2021). *Pengaruh pelatihan terhadap pengembangan dan sikap kerja karyawan*.
- Khaeruman, et al. (2021). *Meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia: Konsep dan studi kasus*.
- Lie, D., & Darwin, M. (2022). *Manajemen pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ningsih, D. R. (2021). *Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasional terhadap turnover intention*.
- Pojoh, T., Tumbel, A., & Sendow, G. (2025). *Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan PT. Ciputra Internasional Manado*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior*. Pearson.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2021). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Setiyarti, E., Widiyastiti, N. M., & Wijayanthi, N. P. (2023). *Turnover intention ditinjau dari lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan stres kerja*.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sakti, et al. (2024). *Pengaruh kepemimpinan terhadap kondisi kerja dan komitmen karyawan*.
- William, Olivia, & Victor. (2023). *Pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh etos kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara*.