

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN MELAYANI DAN KEPERIBADIAN TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI QUALITY OF WORK LIFE PADA PERUSAHAAN BATUBARA DAN MINERAL DI JAKARTA UTARA**

Saripudin<sup>1</sup>, Musa Hubeis<sup>2</sup>, Nancy Yusnita<sup>3</sup>

[saripudin614170@gmail.com](mailto:saripudin614170@gmail.com)<sup>1</sup>, [hubeis.musa@yahoo.com](mailto:hubeis.musa@yahoo.com)<sup>2</sup>, [nancyyusnita@yahoo.co.id](mailto:nancyyusnita@yahoo.co.id)<sup>3</sup>

Universitas Pakuan Bogor

### **Abstrak**

Turnover Intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya. Turnover Intention pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Turnover Intention dapat menjadi masalah yang serius bagi sebuah organisasi atau perusahaan yaitu apabila karyawan yang keluar memiliki skill atau keahlian yang bagus. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan melayani dan kepribadian terhadap Turnover Intention melalui quality of work life pada delapan perusahaan pertambangan mineral dan batubara di Jakarta Utara. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada level staf sebanyak 309 orang. Penelitian ini menggunakan metode sequential explanatory yaitu peneliti menjelaskan hubungan kausal sebab akibat antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa dan hasil kuesioner tersebut dianalisis untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel yang dihitung menggunakan analisis SPSS 25. Kesimpulan utama dalam penelitian Kuantitatif ini adalah Analisis menunjukkan bahwa 67,4% variasi Quality of Work Life dipengaruhi oleh budaya organisasi, kepemimpinan melayani, dan kepribadian karyawan, sedangkan 76% variasi Turnover Intention dipengaruhi oleh Quality Of Work Life, budaya organisasi, kepemimpinan melayani, dan kepribadian karyawan. Variansi Quality of Work Life dan Turnover Intention dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompensasi, pengetahuan, keadilan organisasi, motivasi kerja, stres kerja, dan beban kerja. Tidak lupa untuk pemimpin perusahaan memberikan contoh langsung bagaimana kebiasaan kerja yang baik dapat meningkatkan Kualitas Kehidupan Kerja yang baik.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Kepemimpinan Melayani, Kepribadian, Quality Of Work Life, Turnover intention.

### **abstract**

*Turnover Intention is an employee's tendency or intention to quit their job. Turnover Intention is basically the same as the desire to move employees from one workplace to another. Turnover Intention can be a serious problem for an organization or company, namely if the employees who leave have good skills or expertise. The aim of this research is to determine the influence of organizational culture, servant leadership and personality on Turnover Intention through quality of work life in eight companies mineral and coal mining in North Jakarta. The respondents in this study were all 309 permanent employees at staff level. This research uses a sequential explanatory method, namely the researcher explains the causal relationship between variables through hypothesis testing and the results of the questionnaire are analyzed to determine the influence of each variable which is calculated using SPSS 25 analysis. The main conclusion in this quantitative research is that the analysis shows that 67.4% of the variation in Quality of Work Life is influenced by organizational culture, servant leadership, and employee personality, while 76% of the variation in Turnover Intention is influenced by Quality of Work Life, organizational culture, servant leadership, and employee personality. Variances in Quality of Work Life and Turnover Intention are influenced by other factors such as compensation, knowledge, organizational justice, work motivation, work stress, and workload. Don't forget for company leaders to provide direct examples of how good work habits can improve good work quality.*

**Keywords:** Organizational Culture, Servant Leadership, Personality, Quality of Work Life, Turnover Intention.

## 1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk bertahan, agar visi dan misi perusahaan tercapai dibutuhkan SDM (Sumber Daya Manusia) yang kompeten dan memiliki motivasi tinggi. Pentingnya peran sumber daya manusia bertujuan untuk memajukan perusahaan. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk kemajuan perusahaan baik di masa sekarang hingga di masa yang akan datang. Sumber daya manusia merupakan aset penting di dalam perusahaan yang harus dijaga. Untuk meningkatkan produktifitas, perusahaan diharapkan mengembangkan serta mempertahankan karyawan agar tidak memiliki keinginan untuk pindah atau meninggalkan perusahaan turnover intention. Semakin tinggi tingkat turnover intention karyawan di salah satu perusahaan maka semakin tinggi pula biaya yang akan dikeluarkan perusahaan untuk melakukan proses rekrutmen hingga develop karyawan ketika sudah masuk perusahaan. Karyawan yang mengundurkan diri memiliki alasan yang berbeda dari alasan pribadi, lingkungan hingga alasan perusahaan.

Industri pertambangan salah satu sektor penting perkembangan ekonomi di Indonesia, menyediakan bahan baku untuk kebutuhan produksi barang yang berpengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi nasional yang berkelanjutan. Kunci sukses perusahaan adalah kesuksesan perusahaan untuk mengelola karyawannya, hal itu dilakukan untuk mencapai visi misi perusahaan dan dapat berkontribusi secara signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi nasional. Banyak masyarakat yang berasumsi bahwa karyawan yang bekerja di sektor pertambangan memiliki sistem kerja yang jelas (sistematis), terencana, remunerasi tinggi, namun di sisi lain beberapa industri pertambangan juga tidak luput dari permasalahan turnover intention pada karyawannya.

Dalam persaingan industri, karyawan merupakan aspek penting dalam membantu kemajuan organisasi. Organisasi perlu menganalisis kelemahan, kekuatan, peluang, serta tantangan di masa depan untuk mengembangkan strategi perubahan dan memprediksi kemungkinan yang terjadi. Demikian pula untuk menghadapi persaingan saat ini, organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan aspek kunci yang menentukan efektifitas organisasi. Oleh karena itu, organisasi selalu perlu melakukan investasi melalui pelaksanaan fungsi sumber daya manusia, yaitu mulai dari rekrutmen, seleksi hingga pemeliharaan sumber daya manusia. Hasil pra- survei mengenai Turnover intention dengan total 30 responden pada perusahaan Batubara dan mineral di Jakarta Utara.

## 2. METODE PENELITIAN

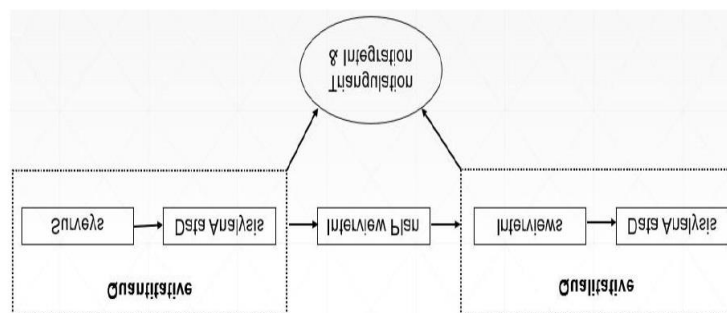
Metode survei adalah metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), di mana peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuisisioner, tes, dan sebagainya menurut Sugiyono (2018). Jenis penelitian yang dilakukan adalah *sequential explanatory* (penelitian penjelasan). Menurut Singarimbun dan Effendi, (2014), *sequential explanatory* adalah suatu penelitian dimana peneliti menjelaskan hubungan kausal sebab akibat antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan Kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto, (2015) yang mengemukakan penelitian Kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran

terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner, dan hasil kuesioner tersebut dianalisis untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel yang dihitung menggunakan analisis SPSS 25.

Desain penelitian ini menggunakan desain *sequential explanatory* yaitu metode penelitian yang penelitian Kuantitatif. (Sugiyono, 2014:486), seperti terlihat dalam gambar 1.

Gambar 1 Alur desain penelitian *Sequential Explanatory*



Sumber: Philip Fei Wu, 2015 *Objek Penelitian*

Untuk memperkuat dan mengecek validitas data hasil kuesioner pada pendekatan Kuantitatif, maka penelitian akan dilengkapi dengan observasi atau wawancara kepada responden yang telah memberikan angket tersebut, atau orang lain yang memahami terhadap masalah yang diteliti. Bila data antara kuesioner dan wawancara tidak sama, maka dilacak terus sampai ditemukan kebenarannya data tersebut melalui triangulasi data.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sampel berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode Chi-Kuadrat pada taraf ( $\alpha$ ) = 0,05 untuk sampel sebanyak n = 309 karyawan.

Adapun hasil hitung dari uji normalitas tiap-tiap variabel penelitian pada sampel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X1	.186	8	.200 <sup>*</sup>	.940	8	.616

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X2	.137	18	.200 <sup>*</sup>	.951	18	.441

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X3	.146	25	.176	.922	25	.056

a. Lilliefors Significance Correction

**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Y	.182	12	.200 <sup>*</sup>	.873	12	.072

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Z	.329	11	.006	.784	11	.006

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : data sekunder diolah 2023

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa besarnya nilai Kolmogorov-smirnov kelima variable lebih besar dari sebesar 0,05 yang berarti data residu terdistribusi normal sehingga layak untuk digunakan.

b. Uji Homogenitas

- a. Hasil uji homogenitas variabel Budaya Organisasi (X1) dengan *Turnover Intention* (Y) dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Hasil Uji Homogenitas X1 terhadap Y

**Test of Homogeneity of Variances**

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
X1 - Y	Based on Mean	.370	1	4	.576
	Based on Median	.337	1	4	.593
	Based on Median and with adjusted df	.337	1	3.000	.602
	Based on trimmed mean	.370	1	4	.576

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa besarnya nilai homogenitas sebesar 0,576 >0,05 yaitu dengan hasil lebih dari 0,05 yang berarti data mempunyai nilai varian yang sama/tidak berbeda (homogen).

- b. Hasil uji homogenitas variabel Kepemimpinan (X2) dengan *Turnover Intention* (Y) dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2 Hasil Uji Homogenitas X2 terhadap Y

**Test of Homogeneity of Variances**

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
X2 - Y	Based on Mean	1.246	1	6	.307
	Based on Median	1.225	1	6	.311
	Based on Median and with adjusted df	1.225	1	4.027	.330
	Based on trimmed mean	1.246	1	6	.307

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa besarnya nilai homogenitas sebesar  $0,307 > 0,05$  yaitu dengan hasil lebih dari 0,05 yang berarti data mempunyai nilai varian yang sama/tidak berbeda (homogen).

- c. Hasil uji homogenitas variabel Kepribadian (X3) dengan *Turnover Intention* (Y) dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3 Hasil Uji Homogenitas X3 terhadap Y

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
X3 - Y	Based on Mean	1.227	1	6	.310
	Based on Median	1.000	1	6	.356
	Based on Median and with adjusted df	1.000	1	3.738	.378
	Based on trimmed mean	1.224	1	6	.311

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa besarnya nilai homogenitas sebesar  $0,311 > 0,05$  yaitu dengan hasil lebih dari 0,05 yang berarti data mempunyai nilai varian yang sama/tidak berbeda (homogen).

- d. Hasil uji homogenitas variabel Budaya Organisasi (X1) dengan *Quality of Work Life* (Z) dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4 Hasil Uji Homogenitas X1 terhadap Z

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
X1 - Z	Based on Mean	26.951	2	4	.005
	Based on Median	12.084	2	4	.020
	Based on Median and with adjusted df	12.084	2	2.000	.076
	Based on trimmed mean	25.668	2	4	.005

Berdasarkan tabel 4. dapat diketahui bahwa besarnya nilai homogenitas sebesar  $0,053 > 0,05$  yaitu dengan hasil lebih dari 0,05 yang berarti data mempunyai nilai varian yang sama/tidak berbeda (homogen).

- e. Hasil uji homogenitas variabel Kepemimpinan (X2) dengan *Quality of Work Life* (Z) dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Homogenitas X<sub>2</sub> terhadap Z

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
X2 - Z	Based on Mean	2.782	2	6	.140
	Based on Median	.350	2	6	.718
	Based on Median and with adjusted df	.350	2	4.000	.724
	Based on trimmed mean	2.627	2	6	.152

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa besarnya nilai homogenitas sebesar  $0,152 > 0,05$  yaitu dengan hasil lebih dari 0,05 yang berarti data mempunyai nilai varian yang sama/tidak berbeda (homogen).

- f. Hasil uji homogenitas variabel Kepribadian (X<sub>3</sub>) dengan *Quality of Work Life* (Z) dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6 Hasil Uji Homogenitas X<sub>3</sub> terhadap Z

**Test of Homogeneity of Variances**

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
X3 - Z	Based on Mean	.572	2	6	.593
	Based on Median	.216	2	6	.812
	Based on Median and with adjusted df	.216	2	4.000	.814
	Based on trimmed mean	.538	2	6	.610

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa besarnya nilai homogenitas sebesar  $0,61 > 0,05$  yaitu dengan hasil lebih dari  $0,05$  yang berarti data mempunyai nilai varian yang sama/tidak berbeda (homogen).

d. Uji Linearitas

- a. Hasil uji linearitas variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dengan *Turnover Intention* (Y) dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Hasil Uji Linearitas  $X_1$  terhadap Y

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	44.248	22	2.011	3.499	.000
		Linearity	14.640	1	14.640	25.471	.000
		Deviation from Linearity	29.607	21	1.410	2.453	.001
	Within Groups		164.390	286	.575		
Total			208.638	308			

Berdasarkan tabel 4.32 dapat diketahui bahwa besarnya nilai homogenitas sebesar  $0,00 < 0,05$  yaitu dengan hasil kurang dari  $0,05$  yang berarti data mempunyai nilai varian yang linear.

- b. Hasil uji linearitas variabel Kepemimpinan ( $X_2$ ) dengan *Turnover Intention* (Y) dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2 Hasil Uji Linearitas  $X_2$  terhadap Y

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	104.717	56	1.870	4.534	.000
		Linearity	41.449	1	41.449	100.510	.000
		Deviation from Linearity	63.268	55	1.150	2.789	.000
	Within Groups		103.922	252	.412		
Total			208.638	308			

Berdasarkan tabel 2. dapat diketahui bahwa besarnya nilai homogenitas sebesar  $0,00 < 0,05$  yaitu dengan hasil kurang dari  $0,05$  yang berarti data mempunyai nilai varian yang linear.

- c. Hasil uji linearitas variabel Kepribadian ( $X_3$ ) dengan *Turnover Intention* (Y) dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 3 Hasil Uji Linearitas  $X_3$  terhadap Y

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X3	Between Groups	(Combined)	90.506	66	1.371	2.809	.000
		Linearity	36.444	1	36.444	74.656	.000
		Deviation from Linearity	54.062	65	.832	1.704	.002
	Within Groups		118.133	242	.488		
Total			208.638	308			

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa besarnya nilai homogenitas sebesar  $0,00 < 0,05$  yaitu dengan hasil kurang dari  $0,05$  yang berarti data mempunyai nilai varian yang linear.

- d. Hasil uji linearitas variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dengan *Quality of Work Life* (Z) dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4 Hasil Uji Linearitas  $X_1$  terhadap Z

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Z * X1	Between Groups	(Combined)	108.433	22	4.929	8.306	.000
		Linearity	61.932	1	61.932	104.361	.000
		Deviation from Linearity	46.501	21	2.214	3.731	.000
	Within Groups		169.722	286	.593		
	Total		278.155	308			

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa besarnya nilai homogenitas sebesar  $0,00 < 0,05$  yaitu dengan hasil kurang dari 0,05 yang berarti data mempunyai nilai varian yang linear.

- e. Hasil uji linearitas variabel Kepemimpinan ( $X_2$ ) dengan *Quality of Work Life* (Z) dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5 Hasil Uji Linearitas  $X_2$  terhadap Z

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Z * X2	Between Groups	(Combined)	142.420	56	2.543	4.722	.000
		Linearity	60.236	1	60.236	111.831	.000
		Deviation from Linearity	82.184	55	1.494	2.774	.000
	Within Groups		135.735	252	.539		
	Total		278.155	308			

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa besarnya nilai homogenitas sebesar  $0,00 < 0,05$  yaitu dengan hasil kurang dari 0,05 yang berarti data mempunyai nilai varian yang linear.

- f. Hasil uji linearitas variabel Kepribadian ( $X_3$ ) dengan *Quality of Work Life* (Z) dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6 Hasil Uji Linearitas  $X_3$  terhadap Z

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Z * X3	Between Groups	(Combined)	114.973	66	1.742	2.583	.000
		Linearity	60.364	1	60.364	89.521	.000
		Deviation from Linearity	54.608	65	.840	1.246	.121
	Within Groups		163.182	242	.674		
	Total		278.155	308			

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa besarnya nilai homogenitas sebesar  $0,00 < 0,05$  yaitu dengan hasil kurang dari 0,05 yang berarti data mempunyai nilai varian yang linear.

### Analisis Regresi dan Korelasi

- a. Analisis Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Analisis regresi merupakan suatu metode atau teknik analisis hipotesis penelitian untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain, yang dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi. Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur “seberapa kuat” atau “derajat kedekatan”, suatu relasi yang terjadi antar variabel.

Untuk analisis regresi dan korelasi antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  terhadap Variabel Y dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1 Statistik Deskriptif Variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  terhadap Variabel Y

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Y	3.3554	.82304	309
X1	3.6199	.76416	309
X2	3.5549	.91348	309
X3	3.6404	.85601	309

Tabel 2 Korelasi Variabel  $x_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  terhadap Variabel Y

**Correlations**

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1.000	-.265	-.446	-.418
	X1	-.265	1.000	.478	.487
	X2	-.446	.478	1.000	.562
	X3	-.418	.487	.562	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000	.000
	X1	.000	.	.000	.000
	X2	.000	.000	.	.000
	X3	.000	.000	.000	.
N	Y	309	309	309	309
	X1	309	309	309	309
	X2	309	309	309	309
	X3	309	309	309	309

Dari hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>),Kepemimpinan (X<sub>2</sub>), dan Kepribadian (X<sub>3</sub>) memiliki korelasi negatif terhadap *Turnover Intention* (Y) sebesar -0,265 (X<sub>1</sub>), -0,446 (X<sub>2</sub>), dan -0,418 (X<sub>3</sub>).

Tabel 3 Koefisien Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> terhadap Variabel Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.194	.223		23.319	.000
	X1	-.246	.064	-.229	-3.833	.001
	X2	-.278	.057	-.309	-4.905	.000
	X3	-.236	.061	-.245	-3.876	.000

a. Dependent Variable: Y

a = angka konstan dari unstandardized coefficients. Dalam kasus ini nilainya sebesar 5,194. Angka ini merupakan nilai konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub> maka nilai konsisten Y adalah sebesar 5,194.

b = angka koefisien regresi. Nilainya sebesar -0,246 (X<sub>1</sub>), -0,278 (X<sub>2</sub>), dan -0,236 (X<sub>3</sub>). Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub>, maka *Turnover Intention* (Y) akan meningkat sesuai nilai dari X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub>

Tabel 4 R square Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> terhadap Variabel Y

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.489 <sup>a</sup>	.760	.232	.72123

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Dari output diatas diketahui nilai R square sebesar 0,76. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub> terhadap Y adalah sebesar 76%, sedangkan 24% *Turnover Intention* dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Untuk analisis regresi dan korelasi antara variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub> terhadap Variabel Z dapat dilihat pada tabel berikut :



Tabel 5 Statistik Deskriptif Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> terhadap Variabel Z

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Z	3.4011	.95032	309
X1	3.6199	.76416	309
X2	3.5549	.91348	309
X3	3.6404	.85601	309

Tabel 6 Korelasi Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> terhadap Variabel Z

N	X3	308	308	308	308
	X5	308	308	308	308
	X1	308	308	308	308
	Σ	308	308	308	308
Sig. (1-tailed)	X3	.000	.000	.000	.
	X5	.000	.000	.	.000
	X1	.000	.	.000	.000
	Σ	.	.000	.000	.000
Pearson Correlation	X3	.488	.481	.285	.400
	X5	.482	.418	.400	.285
	X1	.415	.400	.418	.481
	Σ	.400	.415	.482	.488
		Σ	X1	X3	X3

Correlations

Dari hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>), Kepemimpinan (X<sub>2</sub>), dan Kepribadian (X<sub>3</sub>) memiliki korelasi negatif terhadap *Quality of Work Life* (Z) sebesar 0,472 (X<sub>1</sub>), 0,465 (X<sub>2</sub>), dan 0,466 (X<sub>3</sub>).

Tabel 7 Koefisien Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> terhadap Variabel Z

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.541	.242		2.235	.026
	X1	.326	.070	.262	4.677	.000
	X2	.228	.062	.219	3.695	.000
	X3	.238	.066	.215	3.604	.000

a. Dependent Variable: Z

a = angka konstan dari unstandardized coefficients. Dalam kasus ini nilainya sebesar 5,41. Angka ini merupakan nilai konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub> maka nilai konsisten Z adalah sebesar 5,41.

b = angka koefisien regresi. Nilainya sebesar 0,326 (X<sub>1</sub>), 0,228 (X<sub>2</sub>), dan 0,238 (X<sub>3</sub>). Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub>, maka *Quality of Work Life* (Z) akan meningkat sesuai nilai dari X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub>

Tabel 8 R square Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> terhadap Variabel Z

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.571 <sup>a</sup>	.674	.319	.78410

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Dari output diatas diketahui nilai R square sebesar 0,326. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub> terhadap Z adalah sebesar 67,4%, sedangkan 32,6% *Quality of Work Life* dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Untuk analisis regresi dan korelasi antara variabel Y terhadap Variabel Z dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9 Statistik Deskriptif Variabel Y terhadap Variabel Z

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
Y	309	3.3554	.82304
Z	309	3.4011	.95032
Valid N (listwise)	309		

Tabel 10 Koefisien Variabel Y terhadap Variabel Z

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.124	.204		25.130	.000
	Y	-.513	.059	-.445	-8.700	.000

a. Dependent Variable: Z

a = angka konstan dari unstandardized coefficients. Dalam kasus ini nilainya sebesar 5,124. Angka ini merupakan nilai konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada Y maka nilai konsisten Z adalah sebesar 5,124.

b = angka koefisien regresi. Nilainya sebesar -0,513 (Y), Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat Y, maka *Quality of Work Life* (Z) akan meningkat sesuai nilai dari Y.

Tabel 11 R square Variabel Y terhadap Variabel Z

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.445 <sup>a</sup>	.198	.195	.85256

a. Predictors: (Constant), Y

Dari output diatas diketahui nilai R square sebesar 0,445 Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Y terhadap Z adalah sebesar 44,5%, sedangkan 55,5% *Turover Intention* dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

b. Analisis Pengaruh tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Pengaruh tidak langsung atau seringkali disebut dengan *indirrect effect* merupakan pengaruh variabel eksogen terhadap endogen melalui variabel pemediasi (*intervening*). Sebagaimana pada pengujian pengaruh langsung, signfikansi pengaruh tidak langsung ini dinilai dari nilai *p value* dan  $T_{statistik}$ .  $p_{value} < 0,05$  dan  $T_{statistik} > 1,96$  (*two tail t statistics cut value*) menunjukkan adanya peran *intervening* dalam memediasi pengaruh eksogen terhadap endogen, sedangkan  $p_{value} > 0,05$  dan  $T_{statistik} < 1,96$  (*two tail t statistics cut value*) menunjukkan tidak adanya peran *intervening* dalam memediasi pengaruh eksogen terhadap endogen. Rincian hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Hasil pengujian *Indirect effet* (Pengaruh tidak langsung)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Budaya Organisasi (X1) -> <i>Quality Of Work Life</i> (Z) -> <i>Turnover intention</i> (Y)	-0.065	-0.067	0.020	3.188	0.002

<b>Kepemimpinan Melayani (X2) -&gt;</b>					
<i>Quality Of Work Life (Z) -&gt; Turnover intention (Y)</i>	-0.099	-0.095	0.024	4.155	<b>0.000</b>
<b>Kepribadian (X3) -&gt; Quality Of Work Life (Z) -&gt; Turnover intention (Y)</b>	-0.094	-0.095	0.024	3.902	<b>0.000</b>

Sumber: Hasil olah data 2023

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, diperoleh hasil pengujian berikut:

1. Jalur  $X_1 - Z - Y$

Pada jalur tidak langsung yang menghubungkan  $X_1$  ke  $Y$  melalui  $Z$ , diperoleh nilai  $p_{value}$  0,002 dan  $T_{statistik}$  3,188 dengan koefisien jalur negatif -0,065, oleh karena nilai  $p_{value} < 0,05$ ,  $T_{statistik} > 1,96$  dan koefisien jalur negatif, maka disimpulkan bahwa budaya organisasi dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui QWL. Hal ini berarti QWL secara signifikan terbukti memediasi pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap *turnover intention*, di mana budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan QWL karyawan dan selanjutnya dapat menekan *turnover intention* karyawan.

2. Jalur  $X_2 - Z - Y$

Pada jalur tidak langsung yang menghubungkan  $X_2$  ke  $Y$  melalui  $Z$ , diperoleh nilai  $p_{value}$  0,000 dan  $T_{statistik}$  4,155 dengan koefisien jalur negatif -0,099. Oleh karena nilai  $p_{value} < 0,05$ ,  $t_{statistik} > 1,96$  dan koefisien jalur negatif, maka disimpulkan kepemimpinan melayani dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui QWL. Hal ini berarti QWL secara signifikan terbukti dapat memediasi pengaruh tidak langsung kepemimpinan melayani terhadap *turnover intention*, kepemimpinan melayani yang dijalankan dengan baik dapat meningkatkan QWL karyawan yang selanjutnya dapat menekan *turnover intention* karyawan.

3. Jalur  $X_3 - Z - Y$

Pada jalur tidak langsung yang menghubungkan  $X_3$  ke  $Y$  melalui  $Z$ , diperoleh nilai  $p_{value}$  0,000 dan  $T_{statistik}$  3,902 dengan koefisien jalur negatif -0,094. Oleh karena nilai  $p_{value}$  yang diperoleh  $< 0,05$ ,  $t_{statistik} > 1,96$  dan koefisien jalur negatif, maka disimpulkan kepribadian dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui QWL. Hal ini berarti QWL secara signifikan terbukti memediasi pengaruh tidak langsung kepribadian terhadap *turnover intention*, kepribadian yang baik dapat meningkatkan QWL karyawan, yang selanjutnya dapat menekan *turnover intention* karyawan.

### Pembahasan Hasil Kualitatif

1. Pengaruh positif Budaya Organisasi terhadap *Quality of Work Life*

Kesimpulan berdasarkan hipotesis 1 yang menyatakan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap *Quality of Work Life* disebabkan karena budaya organisasi yang baik disebuah perusahaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pekerja baik dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan dengan koefisien jalur sebesar 0.183. Namun budaya organisasi dapat ditingkatkan agar kualitas kehidupan pekerja menjadi lebih baik.

2. Pengaruh positif Kepemimpinan terhadap *Quality of Work Life*

Kesimpulan berdasarkan hipotesis 2 yang menyatakan Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap *Quality of Work Life* karena dengan seorang pemimpin yang baik akan membawa Kualitas Kehidupan Kerja menjadi lebih baik, dengan

koefisien jalur sebesar 0,276 gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan Kualitas Kehidupan Kerja.

3. Pengaruh positif Kepribadian terhadap *Quality of Work Life*

Kesimpulan berdasarkan hipotesis 3 yang menyatakan Kepribadian berpengaruh positif terhadap *Quality of Work Life* dengan koefisien jalur sebesar 0,262 kepribadian berpengaruh positif terhadap Kualitas Kehidupan Kerja.

4. Pengaruh negatif Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Kesimpulan berdasarkan hipotesis 4 yang menyatakan Budaya Organisasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*, masih ada kemungkinan kecil dengan koefisien sebesar 0,103 budaya organisasi yang tidak baik bisa mendorong karyawan untuk condong memikirkan hal lain diluar pekerjaannya sekarang.

5. Pengaruh negatif Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention*

Kesimpulan berdasarkan hipotesis 5 yang menyatakan Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* dengan gaya kepemimpinan yang baik pada suatu perusahaan dapat menghindari karyawan untuk keluar dari pekerjaannya sekarang, dengan koefisien sebesar -0,21 dapat disimpulkan kepemimpinan berpengaruh negatif pada

6. Pengaruh negatif Kepribadian terhadap *Turnover Intention*

Kesimpulan berdasarkan hipotesis 6 yang menyatakan Kepribadian berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*

7. Pengaruh negatif *Quality of Work Life* terhadap *Turnover Intention*

Kesimpulan berdasarkan hipotesis 7 yang menyatakan *Quality of Work Life* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* karena dengan Kualitas Kehidupan Kerja yang baik akan berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, dengan koefisien sebesar -0,358, QWL yang baik tidak mempengaruhi *turnover intention*.

8. Pengaruh negatif tidak langsung Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention* melalui *Quality of Work Life*

Kesimpulan berdasarkan hipotesis 8 yang menyatakan Budaya Organisasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* melalui *Quality of Work Life* yaitu dengan adanya Budaya Organisasi yang baik akan menurunkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan melalui Kualitas Kehidupan Kerja yang ada, koefisien sebesar -0,065 menyatakan pengaruh negatif.

9. Pengaruh negatif tidak langsung Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* melalui *Quality of Work Life*

Kesimpulan berdasarkan hipotesis 9 yang menyatakan Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* melalui *Quality of Work Life*, koefisien sebesar -0,099 memberikan acuan dengan pemimpin yang baik dan bisa memberikan Kualitas Kehidupan Kerja yang baik pula akan memberikan dampak negatif pada keinginan pekerja untuk meninggalkan pekerjaannya.

10. Pengaruh negatif tidak langsung Kepribadian terhadap *Turnover Intention* melalui *Quality of Work Life*

Kesimpulan berdasarkan hipotesis 10 yang menyatakan Kepribadian berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* melalui *Quality of Work Life* menyimpulkan kepribadian yang mendorong untuk memiliki Kualitas Kehidupan Kerja yang baik akan memberikan dampak negatif terhadap *turnover intention* sebesar -0,094.

### **Dimensi-dimensi *Turnover intention***

Berikut hasil wawancara mengenai dimensi *turnover intention* meliputi *availability of job alternatives*, *job stress*, *organizational injustice* dan *hostile work environment*.

#### **Availability of job alternatives**

Setiap pekerjaan sebenarnya memiliki tingkatan tekanan tersendiri, namun belum tentu setiap orang memiliki kapasitas sama atau lebih dalam menghadapi tekanan tersebut. Dimana rata-rata hampir semua orang ingin kariernya berkembang, mengalami peningkatan dan merasakan kemajuan dengan kondisi yang lebih baik dalam berkarier. Sebaliknya, hampir tidak ada orang yang ingin mengalami kemunduran dari karier terbaiknya apalagi sampai terhenti bekerja. Berikut hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan key informan Manager SDM PT. Pama Persada terkait tingkat kesulitan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sebagai berikut:

*“Pekerjaan yang sulit biasanya pekerjaan yang belum pernah dikerjakan dan ditambah dengan deadline yang harus cepat dan waktu singkat”.*

Key informan lainnya Manager SDM PT. Adaro Indonesia mengatakan bahwa *“Pekerjaan yang sulit bagaimana kita menyikapi dari setiap pekerjaan tersebut, karena di perusahaan ini setiap divisi punya porsi pekerjaan yang berbeda-beda”.*

Kondisi tingkat kesulitan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan seperti tidak dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan karyawannya, sebab jika kinerja karyawan menurun dapat mempengaruhi kelangsungan hidup dan target dari perusahaan. Selain itu, Manager SDM PT. Nipindo Primatama mengatakan bahwa *“Sebagai Manager SDM tentunya beban pekerjaan semakin tinggi karena berhubungan dengan SDM. Sehingga pekerjaan yang diberikan sejalan dengan tingkat kesulitannya. Terlebih lagi perusahaan ini bergerak dibidang jasa kontraktor pertambangan yang mempunyai tupoksi untuk terus professional dan selalu mengutamakan kepuasan pelanggan. Hal ini yang membuat kami untuk terus berkontribusi agar mencapai KPI pelanggan”.*

Dari hasil wawancara diatas menunjukkan kemampuan penguasaan diri dalam mengatasi atau menggambarkan tingkat kesulitan dalam bekerja setiap orangnya berbeda-beda baik sulit yang lebih rendah atau bahkan yang lebih tinggi maka terciptalah lingkungan kurang sehat. Sumber stres lainnya berkaitan dengan pekerjaan dalam sebuah perusahaan yakni terkait supervisor atau atasan yang tidak selalu mendukung karir dan pekerjaan. Salah satunya tidak adanya alternatif dari atasan dalam bekerja. Berikut hasil wawancara dengan key informan Manager SDM PT. Pipit Mutiara Jaya mengenai hal tersebut:

*“Alternatif menjadi hal yang dirasa paling penting diberikan oleh seorang atasan. Jadi jika tidak adanya alternatif dari atasan dalam bekerja merupakan hal yang salah.*

Hal ini juga dibenarkan oleh key informan lainnya Manager SDM PT. Pesona Khatulistiwa Nusantara yang mengatakan bahwa *“Jika tidak ada alternatif dari atasan dalam bekerja, pekerjaan juga tidak akan maksimal karena seharusnya pimpinan melayani dengan baik karyawannya.”.*

Alternatif atasan dalam bekerja merupakan hal yang penting diberikan kepada para karyawannya seperti yang dijelaskan key informan diatas. Supaya tidak menimbulkan konflik peran melibatkan tuntutan yang kontra-produktif di tempat kerja. Sehingga pekerjaan yang diberikan terasa sulit dan atasan tidak memberikan alternatif

dalam bekerja, secara umum akan menimbulkan semakin tinggi tingkat stres, semakin rendah kepuasan kerja. Tapi tidak semua stres itu buruk sehingga muncul adanya *availability job alternatives*. Beberapa pemicu stres justru membuat kita lebih Bahagia. Misalnya, bekerja di bawah tekanan waktu dan memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi membuat stres, tetapi hal tersebut juga dianggap sebagai tantangan dan cenderung terkait dengan tingkat kepuasan yang tinggi. Hal ini sangat penting untuk mempertahankan para pelaku yang berkinerja baik dan para karyawan yang berpotensi menduduki posisi-posisi yang ada dengan dilakukannya analisis beban kerja dan evaluasi pimpinan. Individu yang berniat untuk keluar yang disertai dengan keputusan akhir untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan.

### **Job stress**

*Job stress* sebagai kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan setiap karyawan berbeda-beda tergantung job stress mencapai batas atau melebihi batas kemampuan pegawai. Lebih tepatnya sering terjadi saat karyawan menghadapi pekerjaan, seperti adanya target yang tinggi diberikan oleh perusahaan. Berikut hasil wawancara dengan key informan Manager SDM PT. Fontana Resources Indonesia terkait perasaan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan dengan target yang tinggi:

*“Perusahaan ini bergerak dibidang eksplorasi dibidang pertambangan. Tentunya target yang diberikan sangat tinggi secara kami perusahaan harus profesional dan berkembang untuk menghasilkan batubara berkualitas tinggi. Saya sendiri mengatasi target yang tinggi mungkin menjadi beban tapi karena kewajiban saya terus mencoba menjadi lebih baik”.*

Key informan lainnya Manager SDM PT. Pama Persada mengatakan bahwa *“Perasaan saya mungkin akan merasa tertantang sehingga dapat menjadi challenge bagi diri saya pribadi untuk mengukur tingkat kemampuan saya. Sebagai perusahaan yang berkontribusi untuk melakukan kepuasan pelanggan dengan baik memang sudah sewajarnya terdapat target yang tinggi”.*

Target yang diberikan perusahaan tinggi sehingga intensitaspun menjadi meningkat dan padat. Keadaan tersebut yang mengacu pada tidak seimbangny budaya, situasi, serta profesionalitas karyawan dalam pekerjaan, sehingga menimbulkan dampak besar terhadap keberlangsungan perusahaan. Berikut hasil wawancara penulis dengan key informan Manager SDM PT. Bukit Intan Manunggal:

*“Pekerjaan terlalu padat tanpa diiringi dengan istirahat akan membuat stress dalam bekerja”.*

Manager SDM Unit Kerja PT. Pama Persada selaku key informan lainnya berpendapat mengenai pekerjaan yang padat sebagai berikut:

*“Hal yang pertama saya berpikir apakah ini sesuai dengan tupoksi saya sehingga pekerjaan menjadi overload dan padat. Terkadang sebagai manusia akan merasa lelah dengan pekerjaan, namun untuk mengatasinya yakni dengan relaksasi supaya tidak stress mengahadapinya”.*

Lingkungan kerja yang buruk adalah suasana atau kondisi lingkungan pekerjaan yang membawa kita kepada nilai-nilai buruk yang dapat membuat kita tidak semangat bekerja. Entah itu berupa rekan kerja yang negatif (toxic), pekerjaan yang kurang jelas, pimpinan yang tidak adil, kesulitan dalam bekerja, dan lain sebagainya. Berikut hasil wawancara penulis dengan key informan Manager SDM PT. Nipindo Primatama:

*“Saat menemukan kesulitan saat bekerja saya mencoba untuk mengatasi hal tersebut dengan mencari ketenangan dan berdiskusi dengan yang lain, sehingga mendapat insight dalam mengatasi kesulitan tersebut”.*

Selain itu, komunikasi yang buruk menjadi salah satu alasan terciptanya lingkungan/. kerja kurang sehat. Dalam suatu pekerjaan, kerja sama kerap dilakukan dan yang menjadi kunci kesuksesannya adalah komunikasi baik dari pimpinan atau karyawannya. Seorang pemimpin seharusnya menjadi panutan terbaik bagi karyawannya. Seperti yang dikatakan oleh key informan selaku Manager SDM PT. Fontana Resources Indonesia saat wawancara dengan penulis sebagai berikut:

*“Sebagai sesama pimpinan, khususnya saya dibidang SDM arahan perbaikan sangat penting dalam keberlangsungan budaya perusahaan dan pencapaian perusahaan terutama saat karyawannya melakukan kesalahan kerja biasanya diberikan peringatan agar tidak mengulangi kesalahan yang sama”.*

Dari hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan oleh pimpinannya maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang juga akan semakin meningkat. Namun, jika lingkungan kerja tidak baik, maka akan semakin rendah kinerja karyawannya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Akgunduz (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan melayani yang dilakukan pada karyawan Hotel di Turki dan di Jakarta Utara berpengaruh terhadap Kualitas Kehidupan Kerja karyawan, sehingga dapat mengatasi turnover intention. Oleh karena itu, job stress sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan juga harus diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para karyawan dalam menyelesaikan beban tugasnya.

### **Organizational injustice**

Keadilan organisasi merupakan suatu tingkat di mana seorang individu merasa diperlakukan sama di organisasi tempat dia bekerja. Perlakuan adil di tempat kerja memang sangat diperlukan agar tidak ada diskriminasi antar sesama karyawan, semua bisa dapat perlakuan, kesempatan dan penghargaan yang sama. Berikut hasil wawancara penulis dengan key informan Manager SDM PT. Pama Persada dari berbagai sudut pandang:

*“Kecewa tentunya, namun diperusahaan ini selalu ada forum musyawarah sehingga setiap pengambilan keputusan terdiri dari kesepakatan bersama. Selain itu, untuk pengambilan keputusan seharusnya didasari dengan landasan informasi yang akurat dan sesuai faktanya. Karena jika tidak akan merugikan pihak lainnya”.*

Pernyataan diatas menggambarkan bahwa pengambilan keputusan yang dilakukan pimpinan harus melibatkan karyawannya. Disisi lain, ada kebijakan atau pertauran yang diterapkan secara tidak konsisten. Berikut wawancara penulis dengan key informan Manager SDM PT. Fontana Resources Indonesia mengenai penerapan kebijakan yang tidak konsisten:

*“Kebijakan dibuat untuk diterapkan dan dilakukan dengan baik, sehingga apabila kebijakan tersebut tidak berjalan dengan baik harus dibuat evaluasi karena disiplin merupakan kunci nomer satu diperusahaan kami. Oleh karena itu, kebijakan harus diterapkan secara konsisten kepada seluruh karyawannya”.*

*Organizational injustice* bukan satu-satunya aspek yang harus diperhatikan. Sebuah organisasi pasti tidak ingin kehilangan para pekerjanya dan meningkatkan kepuasan kerja dapat membantu mereka lebih produktif. Seperti yang dijelaskan pada Bab II Van Dierendonck (2011) mengatakan ketidakpuasan akan membuat pekerja berbalik melakukan yang kontra-produktif. Perlu adanya sikap pimpinan yang

melayani dengan mengutamakan pelayanan yang timbul dari keinginan seseorang untuk melakukan pelayanan kepada orang lain, yang bertujuan agar individu yang dilayani dapat tumbuh berkembang, sehat, mandiri, dan memiliki jiwa melayani.

**Hostile work environment**

Adanya kekurangan jaminan lingkungan kerja yang aman setiap karyawan dapat menimbulkan lingkungan kerja kurang sehat barangkali sudah dirasakan oleh beberapa karyawan. Pemicunya bisa karena berbagai hal, pastinya berakhir dengan ketidaknyamanan dan dalam jangka panjang dapat merusak masa depan karyawan tersebut. Salah satu sasaran di dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia adalah diterapkan budaya organisasi, diperhatikan kualitas kehidupan kerja para karyawan serta hubungan antara pemimpin dan karyawan sehingga karyawan mampu untuk mempertahankan serta meningkatkan kinerja di dalam suatu perusahaan Budaya organisasi. Berikut hasil wawancara penulis dengan key informan Manager SDM PT. Bukit Intan Manunggal mengenai hostile work environment:

*“Biasanya atasan bersikap tidak adil kepada karyawan yang tidak bekerja secara produktif. Dan sikap tersebut dilakukan sebagai Upaya peringatan agar karyawan tersebut tidak mengulangi kesalahan dan termotivasi menjadi produktif”.*

Hal diatas menjelaskan bahwa perlakuan yang tidak adil kepada karyawannya baik dalam hal pemimpin yang tidak kompeten hingga kurangnya transparansi menjadi akibat terjadinya turnover intention karyawan. Oleh karena itu, perusahaan tidak boleh membiarkan turnover intention terlalu tinggi. Karena semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan dan berdampak pada kinerja perusahaan yang dapat meningkat, serta pada akhirnya tujuan perusahaan tercapai.

Kepribadian karyawan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan, maka semakin baik kepribadian karyawan perusahaan maka semakin rendah *turnover intention* karyawan, dan sebaliknya kepribadian karyawan yang kurang baik dapat memicu terjadinya *turnover intention* karyawan. Seseorang akan mengembangkan tingkat saling mendukung yang kuat dengan organisasi atau pimpinan mereka, dan dapat menyebabkan perilaku kerja yang efektif, seperti kinerja yang lebih baik dan lebih banyak memberikan bantuan untuk rekan kerja. Berikut hasil wawancara penulis dengan key informan Manager SDM Unit Kerja PT. Nipindo Primatama terkait sikap karyawan saat rekan kerjanya mengalami kesulitan dalam bekerja:

*“Kalo ini kembali ke pribadi orang masing-masing saya tidak bisa mensama ratakan, tapi apabila itu saya saya akan menolong teman yang mengalami kesulitan mengerjakan tugas dengan cara memberi masukan disaat saya sudah luang kerja”.*

Key informan lainnya Manager SDM PT Pama Persada mengatakan bahwa *“mungkin itu terlalu egois ya, namun setiap orang punya karakter atau sikap masing-masing yang berbeda. Sebaiknya harus saling tolong menolong saat ada yang kesulitan dalam mengerjakan tugas, atau minimal menanyakan apakah ada yang bisa saya bantu untuk memecahkan masalah tersebut”.*

Oleh karena itu, untuk meningkatkan kerja sama tim serta hubungan satu sama lain diantara karyawan agar karyawan merasa nyaman saat bekerja sehingga kinerja karyawan semakin meningkat dengan cara pimpinan selalu menanamkan rasa kepercayaan diri yang kuat dan memotivasi karyawan, sehingga berdampak positif bagi perusahaan, dan karyawan menjadi termotivasi untuk mempertahankan kinerjanya.

**Faktor yang mempengaruhi karyawan meninggalkan perusahaan**

Salah satu sasaran di dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia adalah diterapkan budaya organisasi, diperhatikan kualitas kehidupan kerja para



karyawan serta hubungan antara pimpinan dan karyawan sehingga karyawan mampu untuk mempertahankan serta meningkatkan kinerja di dalam suatu perusahaan. Kinerja seseorang yang baik dapat dilihat dari hasil kerjanya yang telah sesuai dengan standar kinerja organisasi dan dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Hasil penelitian terkait dimensi *turnover intention* dari beberapa Perusahaan Batubara dan Mineral di Jakarta Utara menunjukkan beberapa faktor yang berpengaruh. Berikut hasil wawancara penulis dengan key informan Manajer SDM PT. Fontana Resources Indonesia:

*"Faktor yang paling berpengaruh sepertinya lingkungan kerja, karena kerja kami di lapangan. Ada yang meninggalkan perusahaan karena ingin menemukan pekerjaan yang mereka dapat terus bertemu dengan keluarganya setiap hari".*

Key informan lainnya Manager SDM PT. Pesona Khatulistiwa Nusantara menyampaikan bahwa *"yang menjadi factor berpengaruh karyawan meninggalkan perusahaan yakni budaya organisasi, dimana lingkungan kerja yang tidak nyaman mengakibatkan tingkat stress bekerja meningkat. Timbul rasa tersebut sehingga menjadi boomerang dari setiap perusahaan".*

Budaya organisasi sangat berkaitan dengan gaya kepemimpinan, pimpinan perusahaan yang baik akan memberi target dalam setiap kebijakan, memberikan seluas-luasnya pengembangan karir terhadap pegawai, sehingga setiap kerja keras yang dilakukan pegawai akan selalu diperhatikan, tidak luput juga memberikan lingkungan kerja yang baik dan kondusif bagi pegawai agar tetap nyaman saat bekerja. Banyaknya target yang mesti di raih jika diimbangi dengan hal-hal tersebut bisa memulikan kembali kinerja pegawainya. Sehingga factor yang menjadikan adanya turnover intention yakni budaya organisasi, sehingga ini menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Individu yang memiliki keinginan berhenti kerja dikarenakan merasa kelelahan akibat peran di tempat kerja maupun peran. Ketidakseimbangan individu dalam menjalani kedua peran tersebut yang pada akhirnya menyebabkan terjadinya konflik. Sesuai yang dikatakan key informan *Manager SDM Unit Kerja PT. Nipindo Primatama* yang mengatakan bahwa *"Biasanya factor yang mempengaruhi karyawan dalam meninggalkan perusahaan yakni mengenai pekerjaan yang membuat stress dan didukung lagi dengan budaya organisasai yang membuat mereka menjadi tidak nyaman".*

Sikap dan perilaku karyawan menentukan kualitas dan kelangsungan hidup dari perusahaan itu. Hal ini disebabkan tanggung jawab untuk memberikan keuntungan yang kompetitif dan berkesinambungan untuk perusahaan sebagian besar berada di tangan para karyawan tersebut. Turnover intention mengakibatkan beberapa kerugian bagi perusahaan, seperti biaya yang harus ditanggung dan waktu yang dihabiskan untuk melakukan rekrutmen, selection dan training agar mendapatkan karyawan yang memiliki kualitas yang sama dengan yang keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, factor yang menjadikan alasan karyawan meninggalkan kerja yakni budaya organisasi, lingkungan kerja, dan job stress.

### **Novelty Penelitian**

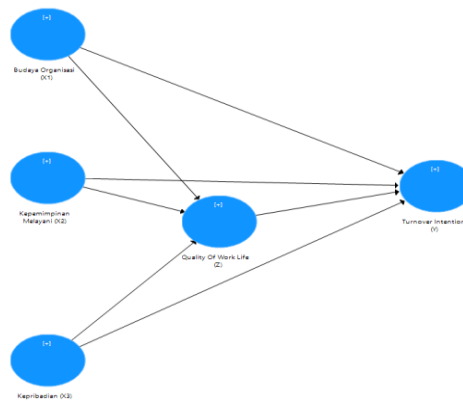
*Novelty* penelitian adalah unsur kebaruan atau temuan sebuah penelitian. Penelitian dikatakan baik, jika menemukan unsur temuan baru, sehingga memiliki kontribusi baik bagi keilmuan maupun bagi kehidupan.

### **Novelty dalam hal Model penelitian**

*Novelty* pertama dari penelitian ini adalah terkait model penelitian, di mana di awal penelitian ini, terdapat jalur langsung yang menghubungkan variabel budaya

organisasi dan variabel *turnover intention* dalam model yang diestimasi. Hal ini mengacu pada hasil penelitian-penelitian sebelumnya, di mana sudah menjadi hal yang lazim bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap *turnover instention* karyawan, budaya organisasi yang baik dapat menurunkan *turnover intention* karyawan. Pada penelitian ini, terbukti bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* karyawan, budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap *turnover intention*, jika dimediasi dengan QWL, artinya di perusahaan tambang, budaya organisasi dapat menekan *turnover intention*, jika budaya organisasi tersebut dapat meningkatkan QWL karyawan.

Temuan dari penelitian ini menunjukkan model *turnover intention* karyawan yang tepat untuk perusahaan Perusahaan Batubara dan Mineral Jakarta Utara, khususnya dan untuk perusahaan pertambangan pada umumnya adalah sebagaimana dimuat pada Gambar 4.4. Pada perusahaan tambang, budaya organisasi bukan tolak ukur tinggi rendahnya *turnover intention* karyawan, sehingga perusahaan tambang dengan budaya kerja baik belum tentu *turnover intention* karyawan di dalamnya rendah. *Turnover intention* karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor kepribadian dan kepemimpinan melayani, serta QWL yang dirasakan karyawan.



Gambar 1 Hasil Trimming Gambar Model Sebagai Temuan Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan budaya organisasi dapat menekan *turnover intention*, jika budaya organisasi yang telah dibentuk perusahaan dapat meningkatkan QWL karyawan. Dengan demikian, pada penelitian di masa mendatang, sebaiknya apabila meneliti pengaruh budaya organisasi, maka peneliti sebaiknya menggunakan variabel pemediasi, sehingga ketika budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*, peneliti tetap mendapat-kan hasil penelitian bahwa ada pemediasi yang baik pada pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini memberi masukan bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi budaya organisasi secara berkala dan mengamati QWL karyawan. Hal ini karena sebagian perusahaan tidak melakukan evaluasi budaya organisasi, yaitu menganggap budaya organisasi sudah ada sejak pertama perusahaan didirikan, padahal hal ini jelas salah. Penelitian ini membuktikan perlunya perusahaan untuk selalu mengevaluasi budaya organisasi yang ada, sehingga meskipun risiko-risiko besar terjadi di perusahaan, QWL karyawan tetap baik dan angka *turnover intention* di perusahaan tidak meningkat.

### **Novelity dalam hal Pengukuran Variabel Penelitian**

#### **1. Model Ukur Budaya Organisasi**

Model ukur budaya organisasi dalam penelitian ini masih sesuai dengan model ukur budaya organisasi yang dikembangkan oleh Idiegbeyan-ose *et al.* (2018). Keempat dimensi itu adalah *involvement*, *consistency*, *adaptability* dan *mission* merupakan dimensi pengukuran budaya organisasi di perusahaan pertambangan,

namun setelah ditelaah lebih lanjut pada indikator-indikator pengukurnya, ternyata tidak semua indikator valid mengukur budaya organisasi di perusahaan pertambangan. Hasil analisis menunjukkan ada dua indikator yang bukan indikator pengukur budaya organisasi di perusahaan pertambangan, yaitu indikator X<sub>1.2.2</sub> dan X<sub>1.4.1</sub>.

Indikator X<sub>1.2.2</sub> adalah indikator yang berkaitan dengan cara pengambilan keputusan, di mana keputusan dalam perusahaan dibuat pada tahap informasi yang benar telah tersedia. Indikator ini bukan merupakan indikator pengukur budaya organisasi di perusahaan tambang, karena hal tersebut pasti dilakukan oleh semua perusahaan tambang, mengingat risiko-risiko dalam pekerjaan tambang cukup besar dan apabila terjadi kecelakaan kerja, maka akibatnya sangat fatal. Oleh karena itu, pengambilan keputusan dilakukan sangat hati-hati dan didasarkan pada informasi yang jelas. Hal inilah yang menyebabkan indikator tersebut bukan merupakan tolak ukur baik dan buruknya budaya organisasi di perusahaan tambang.

Indikator X<sub>1.4.1</sub> berkaitan dengan kejelasan misi perusahaan. Indikator ini bukan pengukur budaya organisasi perusahaan tambang, karena setiap perusahaan tambang sudah pasti memiliki misi dan arah yang jelas, mengingat setiap kegiatan pertambangan ini akan berhubungan secara langsung dengan pemerintah, masyarakat di sekitar lokasi, lingkungan yang terdampak oleh aktivitas tambang dan pihak-pihak lain yang ikut terdampak oleh kegiatan perusahaan.

## 2. Model Ukur Kepemimpinan Melayani

Model ukur kepemimpinan melayani masih sesuai dengan model ukur Huning et al. (2020), di mana kepemimpinan melayani diukur dengan sembilan dimensi pengukuran, yaitu *Empowerment*, *Accountability*, *Standing Back*, *Humility*, *Authenticity*, *Courage*, *Interpersonal*, *Acceptance* dan *Stewardship*. Temuan dalam penelitian ini adalah indikator pengukur kepemimpinan melayani, di mana ada empat indikator yang ternyata tidak dapat digunakan untuk mengukur kepemimpinan melayani yang dijalankan pimpinan di perusahaan tambang. Keempat indikator tersebut adalah X<sub>2.1.1</sub>; X<sub>2.7.2</sub>.

Indikator X<sub>2.1.1</sub>, adalah manajer yang memberi informasi dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dengan baik bukan merupakan indikator pengukur kepemimpinan melayani yang dijalankan atasan di perusahaan pertambangan, karena di perusahaan tambang telah ada budaya kerja di mana sebelum para pekerja menjalankan tugasnya (pergantian *shift*), selalu ada kegiatan *safety talk*. Dalam kegiatan tersebut seluruh informasi, terutama yang berkaitan dengan keselamatan kerja diinformasikan secara jelas kepada para pekerja, maka meskipun manajer tidak memberikan informasi kepada para karyawan, bukan berarti kepemimpinan manajer buruk. Dalam hal ini, informasi yang diperlukan sudah diperoleh pada saat *safety talk*, sehingga wajar, jika manajer tidak memberikan informasi secara langsung kepada para pekerja.

Indikator X<sub>2.7.2</sub>, adalah manajer yang menganggap kolega bertanggung jawab atas cara menangani pekerjaan bukan merupakan tolak ukur dari kepemimpinan melayani. Hal ini karena pada perusahaan tambang tanggung jawab perusahaan atas keselamatan kerja sangat jelas dan perusahaan dipastikan akan bertanggung jawab apabila terjadi kecelakaan, sehingga tanggung jawab tersebut tidak hanya dilimpahkan kepada kolega, melainkan ditanggung oleh perusahaan.

Indikator X<sub>2.3.2</sub> adalah manajer yang tampaknya menikmati kesuksesan rekannya lebih dari kesuksesannya sendiri bukan merupakan indikator kepemimpinan melayani, karena di perusahaan pertambangan, seluruh pekerjaan dilakukan secara

bersama-sama (*teamwork*), sehingga kesuksesan yang diperoleh merupakan kesuksesan bersama.

Indikator X<sub>2.6.2</sub> adalah manajer mengambil risiko dan melakukan apa yang perlu dilakukan menurut pandangannya, bukan merupakan indikator pengukur kepemimpinan melayani, sebagaimana dijelaskan sebelumnya bahwa di perusahaan tambang, keselamatan kerja para karyawan ditanggung oleh perusahaan dan setiap risiko yang diambil telah dipersiapkan sebaik mungkin cara mengatasinya

### 3. Model Ukur Kepribadian

Model ukur Kepribadian karyawan masih sejalan dengan model ukur yang dikembangkan oleh Akgunduz et al. (2020), di mana kepribadian karyawan dapat diukur dengan tujuh indikator pengukuran, namun setelah ditelaah terkait indikator pengukurnya, ada empat indikator yang ternyata bukan merupakan indikator pengukur kepribadian karyawan di perusahaan pertambangan, yaitu indikator X<sub>3.1.1</sub>, X<sub>3.2.1</sub>, X<sub>3.2.2</sub>.

Indikator X<sub>3.1.1</sub> adalah indikator kepribadian yang berkaitan dengan kemauan karyawan memberikan masukan kepada perusahaan. Indikator ini terbukti bukan indikator yang dapat mengukur kepribadian karyawan perusahaan tambang, karena pengambilan keputusan di perusahaan pertambangan biasa dilakukan oleh pemegang jabatan di manajerial, sementara karyawan atau pekerja di lapangan biasa tidak diikutsertakan dalam rapat-rapat pengambilan keputusan, mengingat pertambangan ini tidak hanya mengejar keuntungan, namun harus berhadapan dengan masyarakat (konflik) dan pelestarian alam akibat kegiatan pertambangan. Oleh karenanya karyawan seringkali tidak memberikan masukan ke perusahaan, karena karyawan cenderung menjalankan tugas sesuai *plotting* pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Indikator X<sub>3.2.1</sub> adalah indikator kepribadian yang berkaitan dengan kemampuan karyawan membuat strategi. Indikator ini terbukti bukan merupakan indikator pengukur kepribadian karyawan di perusahaan pertambangan, karena proyek-proyek pertambangan berikut segala pengambilan keputusan dan penyusunan strategi hanya dilakukan oleh pemegang kekuasaan (pihak manajerial), sehingga karyawan yang berupa staf atau pekerja lapangan tidak diberikan porsi pekerjaan untuk menyusun strategi.

Indikator X<sub>3.2.2</sub> adalah indikator kepribadian berkaitan dengan kesabaran karyawan menghadapi pekerjaan yang tidak disukai. Indikator ini bukan merupakan indikator pengukur kepribadian karyawan perusahaan tambang, karena pekerjaan tambang adalah pilihan, maka seseorang memilih bekerja di sektor pertambangan tentunya bukan karena terpaksa, jiwa *minners* telah terbentuk sejak karyawan menempuh pendidikan atau misalnya bukan lulusan pendidikan vokasi tambang. Dalam hal ini, karyawan lebih mempertimbangkan sisi ekonomi di mana kompensasi yang diperoleh pekerja tambang di atas kompensasi pekerjaan sektor lain untuk lulusan SD-SMA. Dengan demikian, masalah menyukai pekerjaan atau tidak tentu bukan pengukur dari kepribadian karyawan. Seseorang yang telah memilih tambang sebagai sektor kerjanya sudah pasti tertarik dengan dunia pertambangan dan siap dengan semua risiko yang akan dihadapi.

Indikator X<sub>3.3.2</sub> adalah indikator kepribadian yang berkaitan dengan perasaan dituntut oleh perusahaan untuk menyukai pekerjaan. Indikator ini bukan merupakan indikator yang mengukur kepribadian karyawan di perusahaan pertambangan, karena perusahaan pertambangan tentu tidak pernah menuntut karyawan untuk menyukai pekerjaannya, sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya bahwa pekerjaan di sektor pertambangan adalah pilihan, bagi yang memilih pekerjaan di sektor pertambangan

atau menyukai dunia pertambangan atau mempertimbangkan kompensasinya, sehingga perasaan tuntutan perusahaan menyukai pertambangan tidak ada.

#### 4. Model Ukur *Quality of Work Life*

Model ukur *quality of work life* masih sesuai dengan model ukur yang dikembangkan oleh Leitao et al. (2019), di mana *quality of work life* diukur dengan lima dimensi pengukuran, yaitu *Supervisors supports, Good work environment, Professional respect, Work life balance, Skill development*. Setelah ditelaah lebih lanjut sampai pada indikator pengukur *quality of work life*, ternyata ada dua indikator yang bukan merupakan indikator pengukur *quality of work life*, yaitu indikator Z<sub>5.3</sub> dan Z<sub>4.1</sub>.

Indikator Z<sub>5.3</sub> adalah indikator terkait dengan atasan memberikan kesempatan kepada semua karyawan untuk menggunakan pengetahuan baru yang dimiliki bukan pengukur *quality of work life* karyawan di perusahaan pertambangan, dikarenakan di perusahaan pertambangan, atasan memberikan kesempatan kepada semua karyawan untuk menggunakan pengetahuan baru yang dimiliki itu masih jarang terjadi. Oleh karenanya, indikator ini bukan menjadi tolak ukur tinggi rendahnya *quality of work life* karyawan di perusahaan pertambangan.

Indikator Z<sub>4.1</sub> adalah selalu bekerja menurut jam kerja yang sudah ditentukan perusahaan, bukan merupakan indikator *quality of work life* karyawan di perusahaan pertambangan, karena sistem kerja di perusahaan tambang adalah sesuai jadwal dan *shift* masing-masing, sehingga setiap pekerja pasti melaksanakan pekerjaannya sesuai jadwal yang diberikan perusahaan, mengingat waktu kerja sangat penting di dunia pertambangan, dan kesela-matan kerja yang berkaitan dengan keuntungan dan kerugian yang ditanggung perusahaan, jika pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Oleh karenanya hampir seluruh karyawan selalu bekerja sesuai jadwal, baik karyawan dengan *quality of work life* rendah ataupun tinggi yang bekerja sesuai jadwal. Hal inilah yang menjadi alasan *quality of work life* karyawan perusahaan tambang tidak dapat diukur dari kesesuaian waktu kerjanya dengan jadwal yang diberikan perusahaan.

#### 5. Model Ukur *Turnover intention*

Model ukur *Turnover intention* karyawan dari hasil penelitian ini masih sesuai dengan model ukur *turnover intention* Idiegbeyan-ose et al. (2018) yang diukur dengan empat dimensi pengukuran, yaitu *availability of job alternatives, Job Stress, Organizational injustice* dan *Hostile work environment*, terdapat semua indikator valid dalam mengukur konstruk *Turnover intention* yang berarti semua model *availability of job alternatives, Job Stress, Organizational injustice* dan *Hostile work environment* terjadi pada perusahaan pertambangan, hasil penelitian ini akan di validasi Kembali oleh wawancara yang dilakukan HR manager dari masing-masing perusahaan terkait *Turnover intention* yang terjadi kepada karyawan.

#### **Faktor yang menyebabkan *Turnover intention* berdasarkan hasil Kuantitatif**

Sikap dan perilaku karyawan menentukan kualitas dan kelangsungan hidup dari perusahaan itu. Hal ini disebabkan tanggung jawab untuk memberikan keuntungan yang kompetitif dan berkesinambungan untuk perusahaan sebagian besar berada di tangan para karyawan tersebut. *Turnover intention* mengakibatkan beberapa kerugian bagi perusahaan, seperti biaya yang harus ditanggung dan waktu yang dihabiskan untuk melakukan *rekrutmen, selection* dan training agar mendapatkan karyawan yang memiliki kualitas yang sama dengan yang keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, faktor yang menjadikan alasan karyawan meninggalkan kerja yakni budaya organisasi, lingkungan kerja, dan job stress.

**4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dijelaskan pada Bab sebelumnya, maka kesimpulan yang diambil dari temuan tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap quality of work life karyawan, dengan koefisien jalur sebesar 0,326 lebih besar dari 0,05, maka budaya organisasi memiliki peran penting dalam terciptanya quality of work life.
- 2) Kepemimpinan melayani berpengaruh positif terhadap quality of work life karyawan, dengan koefisien jalur sebesar 0,228 lebih besar dari 0,05, maka kepemimpinan melayani memiliki peran penting dalam terciptanya quality of work life.
- 3) Kepribadian karyawan berpengaruh positif terhadap quality of work life karyawan, maka semakin baik kepribadian karyawan perusahaan, dengan koefisien jalur sebesar 0,238 lebih besar dari 0,05, maka kepribadian memiliki peran penting dalam terciptanya quality of work life.
- 4) Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan, dengan koefisien jalur sebesar -0,246 lebih kecil dari 0,05, maka budaya organisasi yang baik memiliki dapat menurunkan turnover intention.
- 5) Kepemimpinan melayani berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan, dengan koefisien jalur sebesar -0,278 lebih kecil dari 0,05, maka kepemimpinan melayani yang baik memiliki dapat menurunkan turnover intention.
- 6) Kepribadian karyawan berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan, dengan koefisien jalur sebesar -0,236 lebih kecil dari 0,05, maka kepribadian yang baik memiliki dapat menurunkan turnover intention.
- 7) Quality of work life karyawan berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan, dengan koefisien jalur sebesar -0,513 lebih kecil dari 0,05, maka quality of work life yang baik memiliki dapat menurunkan turnover intention.
- 8) Budaya organisasi dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap turnover intention melalui quality of work life, yaitu work life secara signifikan terbukti memediasi pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap turnover intention, dengan koefisien jalur sebesar -0,065 lebih kecil dari 0,05, maka budaya organisasi yang baik secara tidak langsung memiliki dapat menurunkan turnover intention.
- 9) Kepemimpinan melayani dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap turnover intention melalui quality of work life, maka quality of work life secara signifikan terbukti memediasi pengaruh tidak langsung kepemimpinan melayani terhadap turnover intention, dengan koefisien jalur sebesar -0,099 lebih kecil dari 0,05, maka kepemimpinan melayani yang baik secara tidak langsung memiliki dapat menurunkan turnover intention.
- 10) Kepribadian dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap turnover intention melalui quality of work life, yaitu secara signifikan terbukti memediasi pengaruh tidak langsung kepribadian terhadap turnover intention, dengan koefisien jalur sebesar -0,094 lebih kecil dari 0,05, maka kepribadian yang baik secara tidak langsung memiliki dapat menurunkan turnover intention.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, A., Khan, R., Ishaq, F., & Mehmood, K. (2020). The Role Of Organizational Culture In Job Satisfaction And Turnover intention: A Study Of Pakistani Employees. *Business Ethics And Leadership*, 4(1). [https://doi.org/10.21272/Bel.4\(1\).106-112.2020](https://doi.org/10.21272/Bel.4(1).106-112.2020)
- Abudaqa, A., Hilmi, M. F., & Dahalan, N. (2021). The Relationship Between Psychological Contract, Commitment, Quality Of Work Life And Turnover intentionin Oil And Gas Companies In Uae: Moderating Role Of Appreciative Leadership. *International Journal For Quality Research*, 15(1). <https://doi.org/10.24874/Ijqr15.01-01>
- Achen, R. M., Missouri Regan Dodd, Angela Lumpkin, & Kris Plunkett. (2019). Servant As Leader: The Effects Of Servant-Leaders On Trust, Job Satisfaction, And Turnover intention Intentions In Intercollegiate Athletics. *Servant Leadership: Theory & Practice*, 6(1).
- Agustha, Y., Prabowo, B., & Perdhana, M. S. (2018). Servant Leadership Pada Organisasi Volunteering (Studi Mix Method Pada Alumni Leadership Development Model Aiesec Undip ). *Diponogoro Journal Of Management*, 7(1997).
- Ahmad, K. Z. (2012). The Mediating Effect Of Person-Environment Fit On The Relationship Between Organisational Culture And Staff Turnover intention. *Asian Social Science*, 8(2). <https://doi.org/10.5539/Ass.V8n2p62>
- Ahmed Brohi, N., Hamzah Jantan, A., Adal Mehmood, S., Ahmed Khuhro, M., Saood Aktar, M., & .. (2018). Does Servant Leadership Behavior Induce Positive Behaviors? A Conceptual Study Of Servant Leadership, Psychological Safety And Turnover intention Intention. *International Journal Of Engineering & Technology*, 7(4.15). <https://doi.org/10.14419/Ijet.V7i4.15.26326>
- Ajis, M., Notosudjono, D., & Setyaningsih, S. (2021). Organizational Behavior Of Organizational Behaviors (Ocb) Through Strengthening The Quality Of Work Life, Professional Commitment, And Personality. In *Turkish Journal Of Computer And Mathematics Education (Vol. 12, Issue 11)*.
- Akgunduz, Y., Adan Gök, Ö., & Alkan, C. (2020). The Effects Of Rewards And Proactive Personality On Turnover intention Intentions And Meaning Of Work In Hotel Businesses. *Tourism And Hospitality Research*, 20(2). <https://doi.org/10.1177/1467358419841097>
- Aktif Budiono, N. (2021). The Influences Of Organizational Culture, Quality Of Work Life And Organizational Commitment On Employee Performance At Rspad Gatot Soebroto Hospital. *Dinasti International Journal Of Management Science*, 2(4). <https://doi.org/10.31933/Dijms.V2i4.794>
- Albrecht, S. L., & Marty, A. (2020). Personality, Self-Efficacy And Job Resources And Their Associations With Employee Engagement, Affective Commitment And Turnover intention Intentions. *International Journal Of Human Resource Management*, 31(5). <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1362660>
- Aldhuwaihi, A., & Shee, H. (2015). Organisational Culture And Employee Turnover intention In. *International Journal Of Management Reviews*, 4(4).
- Almalki, M. J., Fitzgerald, G., & Clark, M. (2012). The Relationship Between Quality Of Work Life And Turnover intentionof Primary Health Care Nurses In Saudi Arabia. *Bmc Health Services Research*, 12. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-12-314>
- Amah, O. E., & Oyetuunde, K. (2020). The Effect Of Servant Leadership On Employee Turnover intention In Smes In Nigeria: The Role Of Career Growth Potential And Employee Voice. *Journal Of Small Business And Enterprise Development*, 27(6). <https://doi.org/10.1108/Jsbed-01-2019-0009>
- An, Ji Y., Yom, Y. H., & Ruggiero, J. S. (2011). Organizational Culture, Quality Of Work Life, And Organizational Effectiveness In Korean University Hospitals. *Journal Of Transcultural Nursing*, 22(1). <https://doi.org/10.1177/1043659609360849>
- Analysis Of Job Insecurity, Job Satisfaction And Organizational Culture On Turnover intentionmediated By Organizational Commitments In Pt. Seraphim Life Center, Jakarta. (2019). *Journal Of Resources Development And Management*.

- <https://doi.org/10.7176/jrdm/59-03>
- Apriliyani, U., & Amaroh, S. (2020). Pengaruh Islamic Quality Of Work Life, Work Family Conflict, Dan Kompensasi Terhadap Turnover intention pengrajin Batik. *Al-Infaq: Jurnal Ekonomi Islam*, 11(1). <https://doi.org/10.32507/Ajei.V11i1.591>
- Ardiyanti, B. W. A., Hasanati, N., & Prabowo, A. (2021). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Quality Of Work Life Pada Karyawan Generasi Milenial. *Cognicia*, 9(1). <https://doi.org/10.22219/Cognicia.V9i1.14187>
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariantaka, I. G. Prabandhana, & Wirakusuma, M. G. (2020). The Impact Of Auditor's Personality, Turnover intention Interntion, And Profession Ethics To The Bali Representative Of Bpk Ri Auditor Dysfunctional Behavior. *American Journal Of Humanities And Social Sciences Research*, 4(8).
- Arifin, B. (2007). Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Klojen Kota Malang. Malang: Universitas Negeri Maulanan Malik Ibrahim.
- Ariyabuddhiphongs, V., & Marican, S. (2015). Big Five Personality Traits And Turnover intention among Thai Hotel Employees. *International Journal Of Hospitality And Tourism Administration*, 16(4). <https://doi.org/10.1080/15256480.2015.1090257>
- Astrianti, A., Najib, M., & Sartono, B. (2020). Quality Of Work Life, Organizational Commitment And Turnover intention in Account Officer Of Micro Finance Company. *Sosiohumaniora*, 22(1). <https://doi.org/10.24198/Sosiohumaniora.V22i1.23121>
- Astuti, J. P., & Soliha, E. (2021a). The Effect Of Quality Of Work Life And Organizational Commitment On Performance With Moderation Of Organizational Culture. *International Journal Of Social And Management Studies*, 2(6).
- Astuti, J. P., & Soliha, E. (2021b). The Effect Of Quality Of Work Life And Organizational Commitment On Performance With Moderation Of Organizational Culture (Study On Public Health Center Puskesmas In Gabus District). *International Journal Of Social And Management Studies (Ijosmas)*, 02(06).
- Astuti, J. P., & Soliha, E. (2021c). The Effect Of Quality Of Work Life And Organizational Commitment On Performance With Moderation Of Universitas Stikubank Semarang , Indonesia. *International Journal Of Social And Management Studies (Ijosmas)*, 02(06).
- Baiquni, M. A. Et Al. (Tanpa Tanggal) "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Warta Media Nusantara Tribun Jateng."
- Baskoro, C. A. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasiona Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*. 3 (2)
- Bartolec, I. (2018). Transitory Effects Of Personality On Employee Turnover intention. *European Journal Of Management Issues*, 26(1-2). <https://doi.org/10.15421/191801>
- Bernstein Ih, Garbin Cp, Mcclellan Pg. (1983). A Confirmatory Factoring Of The California Psychological Inventory. *Educational And Psychological Measurement*, 43,687-691.
- Bond Mh, Nakazato Hs, Shiraishi D. (1975). Universality And Distinctiveness In Dimensions Of Japanese Person Perception. *Journal Of Cross-Cultural Psychology*, 6,346- 355.
- Borgatta Ee (1964). The Structure Of Personality Characteristics. *Behavioral Science*, 12, 8-17.
- Botwin Md, Buss Dm. (1989). Structure Of Act-Report Data: Is The Five-Factor Model Of Personality Recaptured? *Journal Of Personality & Social Psychology*, 56,988-1001.
- Brigs Sr. (1989). The Optimal Level Of Measurement For Personality Constructs. In Buss Dm, Cantor N (Eds.), *Personality Psychology: Recent Trends And Emerging Directions*. New York Springer-Verlag.
- Burriss Rw. (1976). Human Learning. In Dunnette Md. (Ed.), *Handbook Of Industrial And Organizational Psychology*. Chicago, Rand Mcnally.
- Cattell Rb. (1943). The Description Of Personality: Basic Traits Resolved Into Clusters. *Journal Of Abnormal Social Psychology*, 38,476-506.
- Bismala, L. (2020). Peranan Kualitas Kehidupan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja: Studi Pada Usaha Kecil Menengah. *Seminar Of Social Sciences Engineering*.



- Bosomtwe, T. E., & Obeng, B. (2018). The Link Between Organizational Culture And Turnover intention among Employees In Ghana. *International Journal Of Contemporary Research And Review*, 9(08). <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/08/566>
- Budiono, N. A. (2021). The Influences Of Organizational Culture, Quality Of Work Life And Organizational Commitment On Employee Performance At Rspad Gatot Soebroto Hospital. *Dinasti International Journal Of Management Science*, 2(4).
- Cascio. (2016). *Managing Human Resources: Productivity, Quality Of Work Life, Profits*. (10th Ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Chandrashu, S. (2012). Factors Affecting Quality Of Work Life: Empirical Evidence From Indian Organizations Chandrashu. *Australian Journal Of Business And Management Research*, 7(11), 1-25.
- Cattell Rb. (1946). *The Description And Measurement Of Personality*. Yonkers, Ny: World Book.
- Cattell Rb. (1947). Confirmation And Clarification Of Primary Personality Factors. *Psychometrika*, 12, 197-220.
- Cattell Rb. (1948). The Primary Personality Factors In Women Compared With Those In Men. *British Journal Of Psychology*, 1, 114-130.
- Conley Jj. (1985). Longitudinal Stability Of Personality Traits: A Multitrait-Multimethod Multioccasion Analysis. *Journal Of Personality & Social Psychology*, 49, 1266-1282.
- Costa Pt Jr., McCrae Rr. (1988). From Catalog To Classification: Murray's Needs And The Five-Factor Model. *Journal Of Personality & Social Psychology*, 55, 258-265.
- Chan, Et. Al. 2010. Structural Linear Relationship Between Job Stress, Burnout, Psychological Stress, And Performance Of Construction Project Managers. *Emerald*. Vol 18 No.3 .
- Chaichi, K., Zawawi, D., Aziz, Y. A., & Leong, M. K. (2020). The Impact Of Positive Psychological Personalities On Employee's Attitude And Turnover intention Intention. *International Journal Of Innovation, Creativity And Change*, 11(8).
- Chiemeke, K. C., Ashari, H., & Muktar, S. N. (2020). Moderating Relationship Of Organizational Culture Between Quality Of Work Life And Employee Engagement. *International Business Management*, 13(11).
- David, E. M., & Holladay, C. L. (2015). Intervening Mechanisms Between Personality And Turnover intention: Mediator And Suppressor Effects. *Journal Of Business And Psychology*, 30(1). <https://doi.org/10.1007/s10869-013-9309-4>
- De Leon, M. V. (2020). Impact Of Managerial Communication, Managerial Support, And Organizational Culture Difference On Turnover intention Intention: A Tale Of Two Merged Banks. In *Problems And Perspectives In Management* (Vol. 18, Issue 4). [https://doi.org/10.21511/ppm.18\(4\).2020.30](https://doi.org/10.21511/ppm.18(4).2020.30)
- Dechawatanapaisal, D. (2017). The Mediating Role Of Organizational Embeddedness On The Relationship Between Quality Of Work Life And Turnover intention: Perspectives From Healthcare Professionals. *International Journal Of Manpower*, 38(5). <https://doi.org/10.1108/ijm-12-2015-0205>
- Deconinck, J., & Deconinck, M. B. (2017). The Relationship Between Servant Leadership, Perceived Organizational Support, Performance, And Turnover intention Among Business To Business Salespeople. *Archives Of Business Research*, 5(10). <https://doi.org/10.14738/abr.510.3730>
- Digman Jm. (1989). Five Robust Trait Dimensions: Development, Stability, And Utility. *Journal Of Personality*, 57, 195-214.
- Digman Jm. (1990). Personality Structure: Emergence Of The Five-Factor Model. *Annual Review Of Psychology*, 41, 417-440.
- Digman Jm, Inouye J. (1986). Further Specification Of The Five Robust Factors Of Personality. *Journal Of Personality & Social Psychology*, 50, 116-123.
- Digman Jm, Takemoto-Chock Nk. (1981). Factors In The Natural Language Of Personality: Re-Analysis, Comparison, And Interpretation Of Six Major Studies. *Multivariate Behavioral Research*, 16, 149-170.
- Dizaji, L. A., Parvan, K., Tabrizi, F. J., Vahidi, M., & Sarbakhsh, P. (2021). Quality Of Work-Life

- And Its Relationship With Personality Traits Among Nursing Staff: Descriptive Correlational Study. *Journal Of Advanced Pharmacy Education And Research*, 11(2). <https://doi.org/10.51847/S59qersbea>
- Dole, C., & Schroeder, R. G. (2001). The Impact Of Various Factors On The Personality, Job Satisfaction And Turnover intention Intentions Of Professional Accountants. In *Managerial Auditing Journal* (Vol. 16, Issue 4). <https://doi.org/10.1108/02686900110389188>
- Dutta, S., & Khatri, P. (2017). Servant Leadership And Positive Organizational Behaviour: The Road Ahead To Reduce Employees' Turnover intention Intentions. In *On The Horizon* (Vol. 25, Issue 1). <https://doi.org/10.1108/Oth-06-2016-0029>
- Dzever A.D.A., Nyananyo, L.T., & Lambert, J. (2015) Organizational Climate, Leadership Style And Emotional Intelligence As Predictors Of Quality Of Work Life Among Bank Workers In Ibadan, Nigeria. *European Scientific Journal*, 11(4), 110-130.
- Eckhardt, A., Laumer, S., Maier, C., & Weitzel, T. (2016). The Effect Of Personality On It Personnel's Job-Related Attitudes: Establishing A Dispositional Model Of Turnover intention across It Job Types. *Journal Of Information Technology*, 31(1). <https://doi.org/10.1057/Jit.2014.27>
- Eliza, M., & Pratiwi, N. A. (2021). Implications Of Organizational Culture, Servant Leadership, Competence On Quality Of Work Life And Employee Performance Syar'i Garment. *Laa Maisyir : Jurnal Ekonomi Islam*, 8(1). <https://doi.org/10.24252/Lamaisyir.V8i1.18674>
- Els, V., Brouwers, M., & Lodewyk, R. B. (2021). Quality Of Work Life: Effects On Turnover intention and Organisational Commitment Amongst Selected South African Manufacturing Organisations. *Sa Journal Of Human Resource Management*, 19. <https://doi.org/10.4102/Sajhrm.V19i0.1407>
- Fiske Dw. (1949). Consistency Of The Factorial Structures Of Personality Ratings From Different Sources. *Journal Of Abnormal Social Psychology*, 44,329-344.
- Frost, P. J. 2003. *Toxic Emotion At Work: How Compassionate Managers Handle Pain And Conflict*. Boston: Harvard Business School Press.
- Fisla & Tuti. (2007). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Padang, *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Volume 2* (1).
- Girma, T. N. (2019). The Effects Of Organizational Culture On Turnover intention Intention: The Mediating Role Of Job Satisfaction, A Case Of Oromia Forest And Wild Life Enterprise. *African Journal Of Business Management*, 13(2). <https://doi.org/10.5897/Ajbm2018.8612>
- Ghiselli Ee. (1973). The Validity Of Aptitude Tests In Personnel Selection. *Personnel Psychology*, 26,461-477.
- Ghonyah, N. & Masurip. 2011. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 2 (2)
- Greenleaf, R. K. 2002. *Servant- Leadership: A Journey Into The Nature Of Legitimate Power And Greatness* (L.C. Spears, Ed.) (25th Anniversary Edition). Paulist Press. New York.
- Galletta, Maura, Igor Portoghese, Mauro Giovann Carta, Ernesto D'aloja, And Marcello Campagna. 2016. The Effect Of Nurse-Physician Collaboration On Job Satisfaction, Team Commitment, And Turnover intention in Nurses. *Research In Nursing Dan Health*. Vol 1, No 1, Halaman 1-11.
- Gatling, Anthony Robert., Hee Jung Anette Kang, And Jungsun Sunny Kim. 2016. The Effects Of Authentic Leadership And Organizational Commitment On Turnover intention Intention. *Leadership Dan Organization Development Journal*, Vol. 37, No 2, Halaman 1-39.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. (2014). *Behavior in Organization*. New Jersey : Prentice Hall.
- Haggalla, K. H. Y. U. (2017). Study On Organizational Culture And Turnover intention in International Information Technology Firms In Sri Lanka. *International Journal Of Scientific Research And Innovative Technology*, 4(2).

- Haji, W. H., Widayati, C. C., Madiistriyatno, H., & Febrianto, M. R. (2021). The Effect Of Servant Leadership, Job Satisfaction And Quality Of Work Life On Organizational Citizenship Behavior. *Quality - Access To Success*, 22(184). <https://doi.org/10.47750/Qas/22.184.26>
- Halim, A. (2019). Quof Work Life (Qwl) In Terms Of Organizational Culture On Employees At Pt. Bank Mayapada International, Tbk Medan City. *Jurnal Psikologi Universitas Hkbp Nommensen*, 6(1). <https://doi.org/10.36655/Psikologi.V6i1.40>
- Hamidi, Y., Mohammadi, A., Soltanian, A. R., & Fam, I. M. (2016). Organizational Culture And Its Relation With Quality Of Work Life In University Staff. *Iran J Ergon*, 3(4).
- Handoyo, Seger. 2010. Pengukuran Servant Leadership Sebagai Alternatif Kepemimpinan Di Institusi Pendidikan Tinggi Pada Masa Perubahan Organisasi. *Makara, Jurnal Sosial Humaniora*, Vol. 14, No. 2.
- Han, C. S., You, Y. Y., & Kim, S. J. (2020). Research On The Effect Of The Different Empathy Ability Of Supervisor On The Turnover intentionin The Organizational Culture. *Research In World Economy*, 11(2). <https://doi.org/10.5430/Rwe.V11n2p165>
- Hardjanti, I. W., Noermijati, & Dewanto, A. (2017). Influence Of Quality Of Work Life Towards Psychological Well-Being And Turnover intentionof Nurses And Midwives In Hospital. *Kesmas*, 12(1). <https://doi.org/10.21109/Kesmas.V12i1.1144>
- Harrington, S. J., & Santiago, J. (2006). Organizational Culture And Telecommuters ' Quality Of Work Life And Professional Isolation. *Communications Of The Iima*, 6(3).
- Hann, Mark., David Reeves, And Bonnie Sibbald. 2010. Relationship Between Job Satisfaction, Turnover intentionfamily Practice And Actually Leaving Among Family Physicians In England. *European Journal Of Public Health*. Vol 21 No 4. Halaman 499–503.
- Huang, Shenglan, Zhi Chen, Hefu Liu, And Liying Zhou. 2017. Job Satisfaction And Turnover intentionin China: The Moderating Effects Of Job Alternatives And Policy Support. *Chinese Management Studies*. Vol 1, No 1, Halaman 1-24.
- Hundley, G. 2001. Why And When Are The Self Employed More Satisfied With Their Work?. *Industrial Relations: A Journal Of Economy And Society*, Vol 40, No 2, Halaman 293-316.
- Hwang, I. And Kuo, J. 2006. Effects Of Job Satisfaction And Perceived Alternative Employment Opportunities On Turnover intention Intention: An Examination Of Public Sector Organizations. *Journal Of American Academy Of Business*, 8(2), 254- 259.
- Hassan, N., Mazlan, N. M. W., Halif, M. M., Noranee, S., & Zainal, N. Z. (2020). The Moderating Roles Of Organizational Commitment On The Relationship Between Quality Of Work Life And Turnover intentionamong Call Center Employees. *Malaysian Journal Of Consumer And Family Economics*, 24(S1).
- Herman, R. L. (2009). Servant Leadership: A Model For Organizations Desiring A Workplace Spirituality Culture. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities And Social Sciences*, 69(8-A).
- Hermawati, A. (2021). The Influence Of Quality Of Work-Life And Compensation On Employee Performance Through Organizational Culture (Study Of Agricultural Extension In Pasuruan Regency). *Academy Of Strategic Management Journal*, 20(Special Issue 4).
- Heydarinaghdali, Z., Mohammadzadeh, Y., & Nowzari, V. (2014). The Relationship Between Some Personality Characteristic And Quality Of Work-Life With Organizational Commitment Of Woman Managers In Sport Offices Of Shiraz City. *Advances In Environmental Biology*, 8(13).
- How Servant Leadership Principles Affect Employee Turnover intention At A Solid Waste Management Firm. (2019). *Journal Of Leadership, Accountability And Ethics*, 16(2). <https://doi.org/10.33423/Jlae.V16i2.2023>
- Huang, T. C., Lawler, J., & Lei, C. Y. I. (2007). The Effects Of Quality Of Work Life On Commitment And Turnover intention Intention. *Social Behavior And Personality*, 35(6). <https://doi.org/10.2224/Sbp.2007.35.6.735>
- Huning, T. M., Hurt, K. J., & Frieder, R. E. (2020). The Effect Of Servant Leadership, Perceived Organizational Support, Job Satisfaction And Job Embeddedness On Turnover intention Intentions: An Empirical Investigation. *Evidence-Based Hrm*, 8(2).

- <https://doi.org/10.1108/Ebhrm-06-2019-0049>
- Herlina, T.E., & Bachri, Aa. (2015) Pengaruh Karakteristik Demografi Dan Iklim Organisasi Terhadap Quality Of Work Life (Qwl). *Jurnal Wawasan Manajemen*, 3(3), 229-241.
- Iswandani H. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Worklife) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Unit Operasional Pt Bni (Persero), Tbk. *Jurnal Eksekuitf*, 13(2), 305-319.
- Ikhsan, A. (2016) "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta," *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), Hal. 438-456. Doi: 10.22441/Jimb.V2i1.3688.
- Ibrahim Alzamel, L. G., Abdullah, K. L., Chong, M. C., & Chua, Y. P. (2020). The Quality Of Work Life And Turnover intention Intentions Among Malaysian Nurses: The Mediating Role Of Organizational Commitment. *Journal Of The Egyptian Public Health Association*, 95(1). <https://doi.org/10.1186/S42506-020-00048-9>
- Idiegbeyan-Ose, J., Opeke, R., Nwokeoma, N. M., & Osinulu, I. (2018). Influence Of Organisational Culture On Turnover intentionof Library Staff In Private University Libraries, South-West Nigeria. *Academy Of Strategic Management Journal*, 17(4).
- Ijeudo, N. U., & Unachukwu, D. C. (2022). Re-Examining John 13:1-17 In The Context Of Nigerian Political Leadership. *Hts Teologiese Studies / Theological Studies*, 78(3). <https://doi.org/10.4102/Hts.V78i3.7025>
- Imran, M. (2018). Servant Leadership, Burnout, And Turnover intention Intention. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-4996-3.Ch009>
- Indrawan, D. (2020). Path Analysis (Analisis Jalur) : Pengaruh Quality Work Life Terhadap Employee Engagement Dan Turnover intentionperawat Rumah Sakit. *Journal Of Islamic Medicine*, 4(2). <https://doi.org/10.18860/Jim.V4i2.9928>
- Jacobs, E. J., & Roodt, G. (2011). The Mediating Effect Of Knowledge Sharing Between Organisational Culture And Turnover intention Intentions Of Professional Nurses. *Sa Journal Of Information Management*, 13(1). <https://doi.org/10.4102/Sajim.V13i1.425>
- Jenter, D. And Kanaan, F. 2015. Ceo Turnover intention And Relative Performance Evaluation. *The Journal Of Finance*, Vol 70, No 5, Halaman 2155-2184.
- Jacobs, E., & Roodt, G. (2008). Organisational Culture Of Hospitals To Predict Turnover intention Intentions Of Professional Nurses. *Health Sa Gesondheid*, 13(1). <https://doi.org/10.4102/Hsag.V13i1.258>
- Jaramillo, F., Grisaffe, D., Chonko, L., & Roberts, J. (2009). Examining The Impact Of Servant Leadership On Salesperson's Turnover intention Intention. *Journal Of Personal Selling And Sales Management*, 29(4). <https://doi.org/10.2753/Pss0885-3134290404>
- Jeswani, S., & Dave, S. (2012). Impact Of Individual Personality On Turnover intention Intention: A Study On Faculty Members. *Management And Labour Studies*, 37(3). <https://doi.org/10.1177/0258042x13484837>
- Kashani, F. H. (2012). A Review On Relationship Between Quality Of Work Life And Organizational Citizenship Behavior (Case Study; Iranian Company). *Journal Of Basic And Applied Scientific Research*, 2(9), 9523-9531.
- Kurniawati, C. E. (2018). Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Perusahaan Elektronik Di Surabaya. *Agora*, 6(2), 1-6.
- Kaddourah, B., Abu-Shaheen, A. K., & Al-Tannir, M. (2018). Quality Of Nursing Work Life And Turnover intentionamong Nurses Of Tertiary Care Hospitals In Riyadh: A Cross-Sectional Survey. *Bmc Nursing*, 17(1). <https://doi.org/10.1186/S12912-018-0312-0>
- Kangas, M., Kaptein, M., Huhtala, M., Lämsä, A. M., Pihlajasaari, P., & Feldt, T. (2018). Why Do Managers Leave Their Organization? Investigating The Role Of Ethical Organizational Culture In Managerial Turnover intention. *Journal Of Business Ethics*, 153(3). <https://doi.org/10.1007/S10551-016-3363-8>
- Kasa, M., Xin, C. J., Kichin, S., & Hussain, K. (2019). Personality And Turnover intentionamong Hotel Employees In Sarawak: Role Of Flow As Mediator. *Humanities And Social Sciences Reviews*, 7(5). <https://doi.org/10.18510/Hssr.2019.7563>

- Kashyap, V., & Rangnekar, S. (2016). Servant Leadership, Employer Brand Perception, Trust In Leaders And Turnover intention Intentions: A Sequential Mediation Model. *Review Of Managerial Science*, 10(3). <https://doi.org/10.1007/S11846-014-0152-6>
- Kauishik, N., & Tonk, M. S. (2008). Personality And Quality Of Work Life. *The Icfai University Journal Of Organizational Behavior*, VII(3).
- Kessler, L. L. (2014). The Effect Of Organizational Culture On It Employees Turnover intention. *Annals Of The University Of Oradea: Economic Science*, 23(1).
- Kim, J. H., & Jang, S. N. (2018). Seafarers' Quality Of Life: Organizational Culture, Self-Efficacy, And Perceived Fatigue. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 15(10). <https://doi.org/10.3390/ijerph15102150>
- Kim, S., Tam, L., Kim, J. N., & Rhee, Y. (2017). Determinants Of Employee Turnover intention Intention: Understanding The Roles Of Organizational Justice, Supervisory Justice, Authoritarian Organizational Culture And Organization-Employee Relationship Quality. *Corporate Communications*, 22(3). <https://doi.org/10.1108/Ccij-11-2016-0074>
- Kiriago, A.N., & Bwisa, H.M. (2013). Working Environment Factors That Affect Quality Of Work Life Among Attendants In Petrol Stations In Kitale Town In Kenya. *International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*, 3(5), 289-296.
- Küçüköğlü, M. T., & Akca, M. (2019). Servant Leadership And Work-Related Quality Of Life In Organizations: Mediating Role Of Trust In Leader. In *Handbook Of Research On Positive Organizational Behavior For Improved Workplace Performance*. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-0058-3.Ch007>
- Laksmi Riani, A. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., And Barton, S. M. 2001. The Impact Of Job Satisfaction On Turnover intention Intent: A Test Of A Structural Measurement Model Using A National Sample Of Workers. *The Social Science Journal*, Vol 38, No 2, Halaman 233-250.
- Lau, Patricia Yin Yin., Gary N. Mclean, Bella Ya-Hui Lien, And Yen-Chen Hsu. 2016. Self-Rated And Peer-Rated Organizational Citizenship Behavior, Affective Commitment, And Turnover intentionin A Malaysian Context. *Personnel Review*. Vol 45, No 3, Halaman 1-49.
- Lu, A. C. C. And Gursoy, D. 2016. Impact Of Job Burnout On Satisfaction And Turnover intention Intention: Do Generational Differences Matter?. *Journal Of Hospitality Dan Tourism Research*, Vol 40, No 2, Halaman 210- 235.
- Lee, P. C., Xu, S. (Tracy), & Yang, W. (2021). Is Career Adaptability A Double-Edged Sword? The Impact Of Work Social Support And Career Adaptability On Turnover intention Intentions During The Covid-19 Pandemic. *International Journal Of Hospitality Management*, 94. <https://doi.org/10.1016/J.ijhm.2021.102875>
- Lewis, J. R. (2019). Effects Of The Dimensions Of Quality Of Work Life On Turnover intentionof Millennial Employees In The U.S. *Human Resource Development Theses And Dissertations*.
- Li, Y., & Xie, W. (2022). Linking Change-Oriented Organizational Citizenship Behavior To Turnover intention Intention: Effects Of Servant Leadership And Career Commitment. *Public Personnel Management*, 51(1). <https://doi.org/10.1177/0091026020985907>
- Loureiro Bruno Costa, V. H., Borsa, J. C., & Damasio, B. F. (2020). Relações Entre Burnout, Traços De Personalidade E Variáveis Sociodemográficas Em Trabalhadores Brasileiros. *Psico-USF*, 25(3). <https://doi.org/10.1590/1413-82712020250304>
- M. Almandeel, S. (2017). The Mediating Role Of Transformational Leadership Style On Relationship Between Personality Type And Turnover intentionin Saudi Arabian Banking Context. *International Journal Of Organizational Leadership*, 6(1). <https://doi.org/10.33844/Ijol.2017.60270>
- Mafini, C. (2019). Decrypting The Nexus Between Organisational Culture, Quality Of Work Life, Job Satisfaction And Employee Productivity In The Public Sector. *African Journal Of Employee Relations (Formerly South African Journal Of Labour Relations)*, 40(1). <https://doi.org/10.25159/2520-3223/5860>

- Maharani P. Ayu. 2012. Kejenuhan Kerja (Burnout) Dengan Kinerja Perusahaan Dalam Pemberian Asuhan Keperusahaan. *Jurnal Stikes Vol 5, No. 2, Stikes Rs Baptis Kediri (Akde\_Triyoga@Yahoo.Com)*
- Mansyah, J., & Rojuaniah. (2020). The Effect Of Servant Leadership And Compensation On Turnover intentionthrough Organizational Commitment. *Journal Of Multidisciplinary Academini*, 4(6).
- Mashile, D. A., Munyeka, W., & Ndlovu, W. (2021). Organisational Culture And Turnover intention Intentions Among Academics: A Case Of A Rural-Based University. *Studies In Higher Education*, 46(2). <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1637844>
- Matsuishi, Y., Mathis, B. J., Hoshino, H., Enomoto, Y., Shimojo, N., Kawano, S., Sakuramoto, H., & Inoue, Y. (2022). Personality, Ethical, And Professional Quality Of Life In Pediatric/Adult Intensive Nurses Study: Persepro Pain Study. *Plos One*, 17(3 March 2022). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0259721>
- Mayende, T. S., & Musenze, I. A. (2014). Personality Dimensions And Job Turnover intention Intentions: Findings From A University Context. *International Journal Of ...*, 4(2).
- Marina P.M. (2018). Kohesivitas Kelompok Dan Kualitas Kehidupan Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Psikologi Unsyiah*, 1(1), 1-17.
- Mathieu, Cynthia, Bruno Fabi, Richard Lacoursiere, And Louis Raymond. 2015. The Role Of Supervisory Behavior, Job Satisfaction And Organizational Commitment Dan Organization. Vol 22:1. Halaman113–129.
- Mbah, P. C., Ekechukwu, C., & Obi, I. E. (2018). An Exploration Of The Relationship Between Organizational Culture And Turnover intention Intentions Of Selected Small And Medium Enterprises (Smes) In South-East. *International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*, 8(5). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v8-i5/4158>
- Megale, I., & Sunardi, F. X. D. (2017). The Development Of Bilbo Baggins' Character Through Leadership In J.R.R. Tolkien's *The Hobbit*. *Journal Of Language And Literature*, 17(2). <https://doi.org/10.24071/joll.2017.170204>
- Merdiaty, N., Aldrin, N., & Runtu, D. Y. N. (2019). Role Of Servant Leadership On Quality Of Work Life (Qwl) And Work Conflict With Adversity Quotient As Mediator. *International Journal Of Research In Business And Social Science* (2147- 4478), 8(6). <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v8i6.523>
- Meyerson, J., Gelkopf, M., Eli, I., & Uziel, N. (2020). Burnout And Professional Quality Of Life Among Israeli Dentists: The Role Of Sensory Processing Sensitivity. *International Dental Journal*, 70(1). <https://doi.org/10.1111/idx.12523>
- Meyer, J. P. And Allen N. J. 1990. The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization. *Journal Of Occupational Psychology*. Vol 63. Halaman 1-18.
- Milovanovic, I. (2017). Big-Five Personality Traits, Job Satisfaction, And Turnover intention Intention: A Heuristic Model For Hospital Nurses In Japan. *International Journal Of Scientific & Engineering Research*, 8(2).
- Mitterer, D. M. (2017). Servant Leadership And Its Effect On Employee Job Satisfaction And Turnover intention Intent. Proquest Dissertations And Theses.
- Mohsenpour, M., Abbaszadeh, A., Rakhshani, M. H., Sadeghi Bimorgh, M., & Soolmaz Mousavi, S. (2016). Relationship Between Quality Of Work Life And Personality-Profession Compatibility Of Nurses: A Case Study In Sabzevar University Of Medical Sciences. *Journal Of Sabzevar University Of Medical Sciences*, 23(3). <https://doi.org/10.21859/sums-2303526>
- Mohammad, S., Kiumarsi, S., & Hashemi, S. M. (2016). Quality Of Work Life And Organizational Citizenship Behavior Among The Employees In Private Universities In Malaysia. *International Journal Of Business And Innovation*, 2(6), 55-56.
- Muindi, F. (2016). The Influence Of Personality On The Relationship Between Quality Of Work Life And Job Satisfaction Among Academic Staff In Kenyan Public Universities. *British Journal Of Economics, Management & Trade*, 15(2). <https://doi.org/10.9734/bjemt/2016/28334>

- Muindi, F., & K 'Obonyo, P. (2015). Quality Of Work Life, Personality, Job Satisfaction, Competence, And Job Performance: A Critical Review Of Literature. *European Scientific Journal*, 1111(2626).
- Mustamil, N., & Najam, U. (2020). The Impact Of Servant Leadership On Follower Turnover intention Intentions: Mediating Role Of Resilience. *Asian Journal Of Business And Accounting*, 13(2). <https://doi.org/10.22452/ajba.vol13no2.5>
- Morley, M., Wheeler, A. R., Coleman Gallagher, V., Brouer, R. L., And Sablynski, C. J. 2007. When Person-Organization (Mis) Fit And (Dis) Satisfaction Lead To Turnover intention: The Moderating Role Of Perceived Job Mobility. *Journal Of Managerial Psychology*, Vol 22, No 2, Halaman 203-219.
- Natasya, N. S., & Awaluddin, R. (2021). The Effect Of Quality Of Work Life, Organizational Culture And Job Satisfaction On Employee Engagement. *Bina Bangsa International Journal Of Business And Management (Bbijbm)*, 1(2).
- Nawawi, H, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat, Penerbit Gajah Mada University, Press Yogyakarta.
- Nel Arianty. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, Volume 14 No 02, Oktober 2014.
- Nugroho J Setiadi, *Perilaku Konsumen Perspektif Kontemporer Pada Motif, Tujuan, dan Keinginan Konsumen* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013)
- Nursalam, N., Fibriansari, R. D., Yuwono, S. R., Hadi, M., Efendi, F., & Bushy, A. (2018). Development Of An Empowerment Model For Burnout Syndrome And Quality Of Nursing Work Life In Indonesia. *International Journal Of Nursing Sciences*, 5(4). <https://doi.org/10.1016/j.ijns.2018.05.001>
- Omanwar, S. P., & Agrawal, R. K. (2022). Servant Leadership, Organizational Identification And Turnover intention Intention: An Empirical Study In Hospitals. *International Journal Of Organizational Analysis*, 30(2). <https://doi.org/10.1108/Ijoa-08-2020-2374>
- Osman, I., Noordin, F., Daud, N., & Othman, M. Z. (2016). The Dynamic Role Of Social Exchange And Personality In Predicting Turnover intention Intentions Among Professional Workers. *Procedia Economics And Finance*, 35. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)00067-8](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)00067-8)
- Ozturk, A. B., Hancer, M., & Wang, Y. C. (2014). Interpersonal Trust, Organizational Culture, And Turnover intentionin Hotels: A Cross-Level Perspective. *Tourism Analysis*, 19(2). <https://doi.org/10.3727/108354214x13963557455522>
- Park, J., & Lee, J. (2016). Measuring The Impact Of Organizational Culture On Burnout And Turnover intentionamong Early Childhood Teachers. *Information (Japan)*, 19(4).
- Pedrosa, J., Sousa, L., Valentim, O., & Antunes, V. (2021). Organizational Culture And Nurse's Turnover intention: A Systematic Literature Review. In *International Journal Of Healthcare Management* (Vol. 14, Issue 4). <https://doi.org/10.1080/20479700.2020.1801160>
- Pekmezci, M., Ateş, M. F., & Turgut, H. (2017). The Moderating Role Of Job Satisfaction On The Relationship Between Servant Leadership And Turnover intention Intention. *Journal Of Business Research - Turk*, 9(2). <https://doi.org/10.20491/Isarder.2017.273>
- Peltokorpi, V., Allen, D. G., And Froese, F. 2015. Organizational Embeddedness, Turnover intention Intentions, And Voluntary Turnover intention: The Moderating Effects Of Employee Demographic Characteristics And Value Orientations. *Journal Of Organizational Behavior*, Vol 36, No 2, Halaman 292-312.
- Peterson, J. Z. 2009. *Job Stress, Job Satisfaction And Turnover intentionamong New Nurses*. University Of Toronto.
- Permata, G., Sujanto, B., & Matin, M. (2020). The Effect Of Personality And Quality Of Work Life (Qwl) On The Work Productivity Of Middle School Teachers. *Eduotec: Journal Of Education And Technology*, 4(1). <https://doi.org/10.29062/Edu.V4i1.76>
- Perna, B. (2018). *Exploring Organizational And Professional Commitment, Servant Leadership, Occupational Stress, And Humor Perspectives: How Nurses Manage*. University Of Southern Mississippi The Aquila Digital Community.

- Prabowo, Akhmadi., Arief Alamsyah, And Noermijati. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Perusahaan Dan Bidang Kontrak Di Rs Bhayangkara Hasta Brata Batu Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen (Jam)*. Vol 14. No 1. Halaman 58-67.
- Prakasch, J. N., & Ghayas, M. M. (2019a). Cite This Article: Prakasch Jn, Ghayas Mm. Impact Of Servant Leadership On Turnover intention Intentions In Banking Sector Of Karachi. In *Rads Journal Of Business Management (Vol. 1, Issue 1)*.
- Prakasch, J. N., & Ghayas, M. M. (2019b). Impact Of Servant Leadership On Turnover intention Intentions In Banking Sector Of Karachi. *Rads Journal Of Business Management*, 1(1).
- Pratikna, R. N., Budiarto, N. R. P., & Sanjaya, R. (2021). Quality Of Work Life Pada Turnover intention di Perusahaan Start-Up , Adakah Pengaruhnya ? ( Studi Kasus Pada Pt Xyz - Berdasarkan Persepsi Karyawan ). *Manners*, Iv(1).
- Pratiwi, Riska. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Makassar. Dipublikasikan
- Purba, D. E., & Fawzi, A. R. (2019). The Effects Of Perceived Supervisor Support And Servant Leadership On Voluntary Turnover intention. *Humaniora*, 10(3). <https://doi.org/10.21512/Humaniora.V10i3.5818>
- Purwanti, D., & Indradewa, R. (2022). Influence Of Work Environment And Organizational Culture On Turnover intentionis Mediated By Job Satisfaction Type B Private Hospital In Bekasi. *Budapest International Research And Critics Institute-Journal (Birci-Journal)*, 5purwanti,(1).
- Putri, D., Zamralita, & Idulfilastri, R. M. (2020). The Role Of Personality Trait And Quality Of Work Life On Job Performance With Work Engagement As A Mediator. <https://doi.org/10.2991/Assehr.K.201209.006>
- Qureshi, Hanif., James Frank, Eric G. Lambert, Charles Klahm, And Brad Smith. 2016. Organisational Justice's Relationship With Job Satisfaction And Organisational Commitment Among Indian Police. *The Police Journal: Theory, Practice And Principles*. Vol Hal 1-21.
- Rahmawati, T. K., & Setiawati, T. (2017). The Influence Of Quality Of Work Life And Organizational Culture On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable. *Business And Economics Research*, 8(January).
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu Robbins, Stephen P. 2004. *Manajemen*. Jakarta : Indeks Sutrisno, Edi. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Tika, Moh. Pabundu. 2012. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rizwan, Muhammad, Muhammad Qadeer Arshad, Hafiz Muhammad Atif Munir, Hafiz Muhammad Atif Munir, And Hussain, M. A. 2014. Determinants Of Employees Intention To Leave: A Study From Pakistan. *International Journal Of Human Resource Studies*, Vol 4, No 3, Halaman 1-18.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Robbins, S. P. And Judge, T. A. 2013. *Organizational Behavior (15th Ed.)*. England: Pearson.
- Rostiana, R. (2017). The Quality Of Work Life Influence To Turnover intention with Person-Organization Fit And Organizational Commitment As Mediators. *International Journal Of Economics And Management*, 11(Specialissue1).
- Sagita, A. A., Susilo, H. Dan Cahyo, M. (2018) "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada Pt Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang)," *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)* Vol, 57(1)
- Saeed, M. (2020). Mediation Effect Of Psychological Contract Between Personality Dimensions And Turnover intention Intention. *Journal Of Economics, Finance And Administrative Science*, 25(50). <https://doi.org/10.1108/Jefas-06-2019-0101>
- Salgado Roa, J. A., & Leria Dulčić, F. J. (2018). Burnout Syndrome And Perceived Quality Of Professional Life Related To Personality Styles In Primary School Teachers. *Revista Ces*



- Psicologia, 11(1). <https://doi.org/10.21615/Cesp.11.1.6>
- Saoula, O., Fareed, M., Hamid, R. A., Al-Rejal, H. M. E. A., & Ismail, S. A. (2019). The Moderating Role Of Job Embeddedness On The Effect Of Organisational Justice And Organisational Learning Culture On Turnover intention Intention: A Conceptual Review. *Humanities And Social Sciences Reviews*, 7(2). <https://doi.org/10.18510/Hssr.2019.7267>
- Saoula, O., Johari, H., & Fareed, M. (2018). A Conceptualization Of The Role Of Organisational Learning Culture And Organisational Citizenship Behaviour In Reducing Turnover intention Intention. *Journal Of Business And Retail Management Research*, 12(4). <https://doi.org/10.24052/jbrmr/V12is04/Art-13>
- Setyaningrum, R. P., & Pawar, A. (2020). Quality Work Life And Employee Engagement Does Servant Leadership Influence Employee Performance. *Solid State Technology*, 63(5).
- Sihotang, R. (2022). The Effect Of Compensation, Transformational Leadership And Organizational Culture On Employee Turnover intention Intensity. *Ijhcm (International Journal Of Human Capital Management)*, 5(2). <https://doi.org/10.21009/Ijhcm.05.02.12>
- Sinha, C. 2012. Factors affecting quality of work life: empirical evidence from indian organizations. *Australia journal of busness and management reseach*.Vol.1 No. 11.31-40.
- S.M.D., A., & M, S. K. (2021). A Study On Quality Of Work Life And Turnover intentionamong Academicians. *Journal Of Management And Science*, 11(3). <https://doi.org/10.26524/Jms.11.19>
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : ALFABETA.
- Sukma, N., Haryono, A. T., & Wulan, H. S. (2016). Analysis Of The Influence Of Personality Characteristic, Organizational Culture And Quality Of Work Life On Employee Performance And Job Satisfaction As An Intervening Variable. *Management*, 02(Effekt Of Human Relationship, Compensation, And Organization Commitment On The Job Satisfaction).
- Suyanto, U. Y., Brahmasari, I. A., & Ratih, I. A. B. (2020). Pengaruh Servant Leadership, Budaya Kerja Kaizen Dan Iklim Organisasi Terhadap Quality Of Work Life, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit "Tipe B" Di Kabupaten Lamongan. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Untag*.
- Tamsah, H., Ansar, Gunawan, Yusriadi, Y., & Farida, U. (2020). Training, Knowledge Sharing, And Quality Of Work-Life On Civil Servants Performance In Indonesia. *Journal Of Ethnic And Cultural Studies*, 7(3). <https://doi.org/10.29333/Ejecs/514>
- The Effect Of Servant Leadership On Turnover intention Intentions: Mediating Effects Of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction And Job Embeddedness. (2021). *Human Resource Management International Digest*, 29(1). <https://doi.org/10.1108/Hrmid-09-2020-0207>
- Tsaousoglou, K., Koutoulas, D., & Stavrinoudis, T. (2022). Personality And Commitment As Predictors Of Turnover intention Intentions Among Greek Employees In The Lodging Industry. *European Journal Of Tourism Research*, 31. <https://doi.org/10.54055/Ejtr.V31i.2296>
- Tika, Pabundu. (2006). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Torang, Syamsir. (2014). *Organisasi Manajemen : Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Tunç, P., Yildirim, O., Aydin Göktepe, E., & Çapuk, S. (2021). Investigation Of The Relationship Between The Personality, Organizational Identification And Turnover intention In Competitive Flight Model. *Troyacademy*. <https://doi.org/10.31454/Troyacademy.894141>
- Ullah, M., Yasir, M., Hamayun, M., Ullah, A., & Khan, S. N. (2021). Servant Leadership And Ethical Climate As Antecedents Of Turnover intention Intentions In The Restaurant Industry Of Pakistan. *Academy Of Entrepreneurship Journal*, 27(Specialissue 2).
- Usman, U., & Usman, F. I. (2017). Impact Of Quality Of Work Life On Turnover intentionin

- Selected Nigerian Banks. *International Journal Of Economic Research*, 14(14partii).
- Vermooten, N., Boonzaier, B., & Kidd, M. (2019). Job Crafting, Proactive Personality And Meaningful Work: Implications For Employee Engagement And Turnover intention Intention. *Sa Journal Of Industrial Psychology*, 45. <https://doi.org/10.4102/Sajip.V45i0.1567>
- Winasih, R., Nursalam, N., & Kurniawati, N. D. (2015). Cultural Organization And Quality Of Nursing Work Life On Nurses Performance And Job Satisfaction In Dr. Soetomo Hospital, Surabaya. *Jurnal Ners*, 10(2). <https://doi.org/10.20473/Jn.V10i22015.332-342>
- Wong, H. C., Ramalu, S. S., & Chuah, F. (2019). The Relationship Between Servant Leadership, Organizational Citizenship Behaviour, And Dysfunctional Turnover intention. *International Business Research*, 12(4). <https://doi.org/10.5539/ibr.V12n4p110>
- Woo, S. E., Chae, M., Jebb, A. T., & Kim, Y. (2016a). A Closer Look At The Personality-Turnover intention Relationship. *Journal Of Management*, 42(2). <https://doi.org/10.1177/0149206315622985>
- Woo, S. E., Chae, M., Jebb, A. T., & Kim, Y. (2016b). A Closer Look At The Personality-Turnover intention Relationship: Criterion Expansion, Dark Traits, And Time. *Journal Of Management*, 42(2). <https://doi.org/10.1177/0149206315622985>
- Wright, E. S. (2021). The Effects Of Organizational Culture On Employee Turnover intention. *Performance Improvement Quarterly*, 34(3). <https://doi.org/10.1002/Piq.21372>
- Yang, Z., Zhang, H., Kwan, H. K., & Chen, S. (2018). Crossover Effects Of Servant Leadership And Job Social Support On Employee Spouses: The Mediating Role Of Employee Organization-Based Self-Esteem. *Journal Of Business Ethics*, 147(3). <https://doi.org/10.1007/S10551-015-2943-3>
- Yusoff, Y. M., Rimi, N. N., & Meng, C. H. (2015). A Study Of Quality Of Work Life, Organizational Commitment And Turnover intention Intention. *Problems And Perspectives In Management*, 13(2).
- Zaffane, Rachid. 2003. Understanding Employee Turnover : The Need For a Contingency Approach. *International Journal of Manpower* 15 (9) : 1-14.
- Zimmerman, R. D. (2006). Understanding The Impact Of Personality Traits On Individuals' Turnover intention Decisions. Proquest Dissertations And Theses.
- Zimmerman, R. D. (2008). Understanding The Impact Of Personality Traits On Individuals' Turnover intention Decisions: A Meta-Analytic Path Model. *Personnel Psychology*, 61(2). <https://doi.org/10.1111/J.1744-6570.2008.00115.X>
- Zou, W.C., Qing, T. And Jia, L. (2015). Servant Leadership, Social Exchange. *nt*, 41(4), 444-462.