

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP NIAT KELUAR KARYAWAN DI PT ELEKTRONIK DISTRIBUSI OTOMATISASI TERKEMUKA (eDOT)

Tami Apriliani^{*1}, Aditya Yudanegara²

^{1,2} Universitas Widyatama, Kota Bandung, Indonesia

*Corresponding Author: tami.apriliani@widyatama.ac.id

Info Article Received : 01 April 2026 Revised : 04 Mei 2026 Accepted : 02 Juni 2026 Publication : 30 Juni 2026	Abstract: <i>This study aims to analyze the conditions of work motivation, work environment, and employee turnover intention, as well as examine the effects of work motivation and work environment on turnover intention at PT Elektronik Distribusi Otomatisasi Terkemuka (eDOT). The company has experienced a high employee turnover rate, reaching 47.01% in 2024 and 42.86% in 2025, exceeding its annual target of 30%. This research employed a descriptive-verify quantitative approach involving 156 employees. Data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results indicate that all research instruments are valid and reliable. Work motivation has a negative and significant effect on turnover intention ($t = -6.669$; $p < 0.001$), as does the work environment ($t = -5.211$; $p < 0.001$). Simultaneously, both variables significantly influence turnover intention ($F = 50.185$; $p < 0.001$) with an R^2 value of 0.396, indicating that improving work motivation and the work environment can effectively reduce employees' turnover intention..</i> Abstrak: Penelitian ini bertujuan menganalisis kondisi motivasi kerja, lingkungan kerja, dan niat keluar karyawan serta menguji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap niat keluar karyawan di PT Elektronik Distribusi Otomatisasi Terkemuka (eDOT). Perusahaan menghadapi tingkat turnover yang masih tinggi, yaitu 47,01% pada 2024 dan 42,86% pada 2025, melebihi target perusahaan sebesar 30% per tahun. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif-verifikatif dengan sampel 156 karyawan. Analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil menunjukkan seluruh instrumen valid dan reliabel. Motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat keluar ($t = -6,669$; $p < 0,001$), demikian pula lingkungan kerja ($t = -5,211$; $p < 0,001$). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan ($F = 50,185$; $p < 0,001$) dengan nilai R^2 sebesar 0,396, sehingga peningkatan motivasi dan lingkungan kerja dapat menurunkan niat keluar karyawan.
Keywords: <i>Work Motivation, Work Environment, Turnover Intention, Employee Retention</i> Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Niat Keluar, Turnover Intention, Retensi Karyawan	
Licensed Under a Creative Commons Attribution 4.0 International License 	

INTRODUCTION

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis bagi perusahaan karena kualitas, kompetensi, dan komitmen karyawan berperan langsung dalam pencapaian tujuan organisasi dan keberlanjutan bisnis (Armstrong & Taylor, 2020; Robbins & Judge, 2020). Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan tidak hanya dituntut untuk menarik talenta terbaik, tetapi juga mempertahankan karyawan agar pengetahuan, pengalaman, dan produktivitas organisasi tetap terjaga. Kegagalan mempertahankan karyawan berpotensi menimbulkan kerugian operasional dan strategis, termasuk meningkatnya biaya rekrutmen, pelatihan, dan kehilangan pengetahuan organisasi (Malik et al., 2020; Nurramdhani et al., 2024).

Turnover karyawan perlu diperhatikan karena dapat mengganggu stabilitas operasional, menurunkan efektivitas tim, dan meningkatkan beban adaptasi bagi karyawan yang tersisa. Salah satu indikator penting yang dapat digunakan untuk memahami potensi *turnover* aktual adalah niat keluar atau turnover intention. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor organisasi yang berkaitan dengan turnover intention; semakin rendah motivasi kerja dan semakin kurang kondusif lingkungan kerja, semakin besar kecenderungan karyawan untuk mempertimbangkan keluar dari organisasi (Muviana, 2022; Zahroh & Kurniawati, 2023; Stefanya & Winarto, 2024).

Berdasarkan data internal perusahaan, jumlah karyawan yang keluar dari PT eDOT pada periode 2024-2025 menunjukkan angka yang perlu mendapat perhatian. Data turnover tersebut berkaitan dengan berbagai alasan resign, termasuk rendahnya motivasi kerja dan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Penggunaan data internal sebagai dasar fenomena penelitian dapat memperkuat relevansi penelitian sepanjang sumber, periode, dan metode pengolahan data dijelaskan secara konsisten (Sugiyono, 2022). Oleh karena itu, kajian mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap niat keluar karyawan menjadi penting dilakukan dalam konteks PT eDOT.

Tabel 1. Jumlah Karyawan Mengundurkan Diri

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Persentase Jumlah Karyawan
2024	108	63	115	160	47,01%
2025	163	90	184	257	42,86%

Sumber: Master Data IR & Ops PT eDOT, Desember 2025 (diolah)

Berdasarkan Tabel 1, jumlah karyawan yang mengundurkan diri di PT Elektronik Distribusi Otomatisasi Terkemuka selama periode tahun 2024-2025 menunjukkan tingkat turnover yang masih relatif tinggi. Pada tahun 2024, jumlah karyawan pada awal tahun sebanyak 108 orang, kemudian terdapat 63 karyawan yang mengundurkan diri sepanjang tahun. Untuk memenuhi kebutuhan operasional perusahaan, dilakukan rekrutmen sebanyak 115 karyawan, sehingga jumlah karyawan pada akhir tahun meningkat menjadi 160 orang. Tingkat turnover karyawan pada tahun 2024 tercatat sebesar 47,01%.

Tingginya tingkat turnover tersebut mengindikasikan bahwa perusahaan masih menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan. Kondisi ini dapat berdampak pada meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, terganggunya stabilitas kerja, serta hilangnya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan yang mengundurkan diri. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, strategi retensi karyawan perlu diarahkan pada faktor-faktor yang dapat dikelola perusahaan, terutama motivasi kerja, pengembangan karier, hubungan kerja, dan kualitas lingkungan kerja (Armstrong & Taylor, 2020; Robbins & Judge, 2020; Nurramdhani et al., 2024).

Salah satu faktor yang memengaruhi tingginya turnover adalah niat keluar karyawan. Niat keluar menunjukkan kecenderungan psikologis karyawan untuk mempertimbangkan meninggalkan organisasi. Motivasi kerja dan lingkungan kerja menjadi dua variabel yang relevan karena keduanya berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap pengalaman kerja, dukungan organisasi, kesempatan berkembang, dan kenyamanan dalam bekerja. Penelitian Muviana (2022), Zahroh dan Kurniawati (2023), serta Chaerunissa et al. (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berhubungan dengan turnover intention karyawan.

Dengan demikian, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap niat keluar karyawan PT eDOT. Berbeda dari penelitian sebelumnya yang banyak dilakukan pada sektor perhotelan, manufaktur, atau perusahaan umum, penelitian ini menempatkan konteks perusahaan distribusi dan otomasi elektronik sebagai objek kajian. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkuat kajian manajemen sumber daya manusia sekaligus menjadi dasar bagi perusahaan dalam merancang strategi retensi karyawan yang lebih tepat.

METHOD

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi motivasi kerja, lingkungan kerja, dan niat keluar karyawan, sedangkan pendekatan verifikatif digunakan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap niat keluar karyawan secara parsial maupun simultan. Populasi penelitian adalah karyawan tetap (PKWTT) PT Elektronik Distribusi Otomatisasi Terkemuka (PT eDOT) sebanyak 257 karyawan, dengan data layak olah sebanyak 156 responden. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert 1-5. Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS 26 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas residual, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Kriteria pengujian mengacu pada nilai signifikansi 0,05 dan ketentuan analisis statistik kuantitatif (Ghozali, 2021; Sugiyono, 2022).

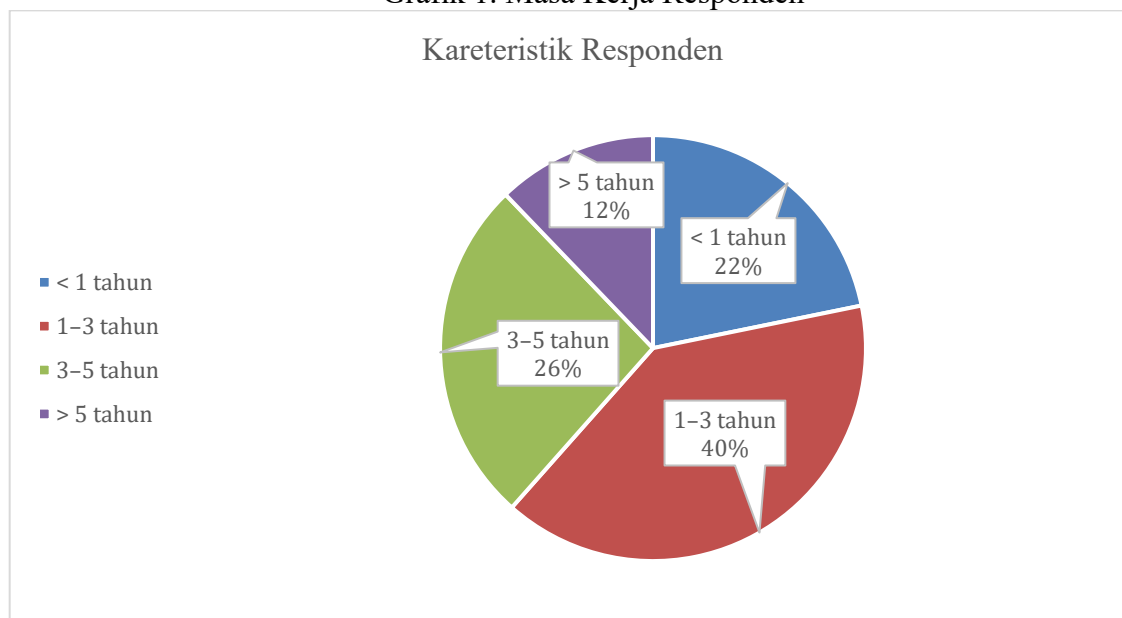
RESULT AND DISCUSSION

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Masa Kerja Responden

Grafik 1. Masa Kerja Responden

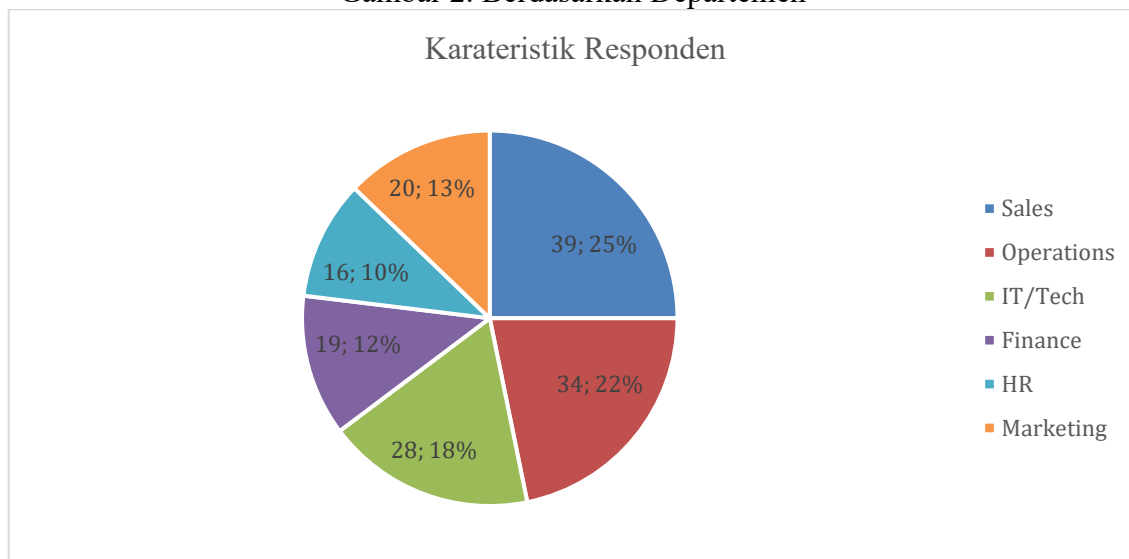


Mayoritas responden memiliki masa kerja 1–3 tahun (39,7%), diikuti 3–5 tahun (26,3%). Temuan ini sejalan dengan pola *turnover* PT eDOT yang menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja relatif singkat memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk

meninggalkan perusahaan, terutama ketika kebutuhan pengembangan karier dan lingkungan kerja yang kondusif tidak terpenuhi.

Berdasarkan Departemen

Gambar 2. Berdasarkan Departemen



Departemen Sales menjadi yang terbesar dengan 39 responden (25,0%), diikuti Operations (21,8%) dan IT/Tech (17,9%). Dominasi departemen Sales dan Operations mencerminkan struktur organisasi PT eDOT sebagai perusahaan distribusi dan integrator sistem yang sangat bergantung pada kinerja tenaga penjualan dan operasional.

Hasil Uji Validitas, Reliabilitas, dan Asumsi Klasik

Tabel 2. Uji Validitas, Reliabilitas, dan Asumsi Klasik

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha	Normalitas Residual (Sig.)
X1	X1.1-X1.15	0,619-0,760	0,941	Shapiro-Wilk = 0,122; K-S = 0,918
X2	X2.1-X2.8	0,652-0,716	0,900	Shapiro-Wilk = 0,122; K-S = 0,918
Y	Y1-Y9	0,557-0,726	0,899	Shapiro-Wilk = 0,122; K-S = 0,918

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Niat Keluar (Y) memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation positif dan lebih besar dari 0,30. Nilai item-total correlation pada X1 berkisar antara 0,619 sampai 0,760, X2 antara 0,652 sampai 0,716, dan Y antara 0,557 sampai 0,726. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki konsistensi internal yang baik. Nilai Cronbach Alpha variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,941, Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,900, dan Niat Keluar (Y) sebesar 0,899, seluruhnya

lebih besar dari batas minimum 0,70. Uji normalitas residual juga menunjukkan hasil yang memenuhi kriteria, dengan nilai Shapiro-Wilk sebesar 0,122 dan Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,918, keduanya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel, serta residual model berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linear

Tabel 3. Uji t, Uji F, dan R Square

Variabel	Uji Parsial		Uji Simultan		R Square
	t	Sig.	F	Sig.	
X1	-6,669	< 0,001	50,185	< 0,001	0,396
X2	-5,211	< 0,001			
Y	—	—			

Berdasarkan hasil uji parsial, Motivasi Kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Niat Keluar (Y) dengan nilai t hitung -6,669 dan signifikansi < 0,001. Lingkungan Kerja (X2) juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Niat Keluar dengan nilai t hitung -5,211 dan signifikansi < 0,001. Hasil uji simultan menunjukkan F hitung sebesar 50,185 dengan signifikansi < 0,001, sehingga Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Niat Keluar. Nilai R Square sebesar 0,396 menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan 39,6% variasi Niat Keluar.

Discussion

Uji Validitas, Reliabilitas, dan Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian instrumen, seluruh item pada variabel Motivasi Kerja (X1) dinyatakan valid karena memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation antara 0,619 sampai 0,760. Nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,30, sehingga setiap item mampu merepresentasikan konstruk motivasi kerja secara memadai. Variabel Lingkungan Kerja (X2) juga dinyatakan valid karena seluruh item memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation antara 0,652 sampai 0,716. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh indikator lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, memiliki hubungan yang memadai dengan skor total variabel.

Variabel Niat Keluar (Y) yang terdiri atas sembilan item juga dinyatakan valid. Nilai Corrected Item-Total Correlation pada variabel Y berkisar antara 0,557 sampai 0,726 dan seluruhnya bernilai positif. Dengan demikian, tidak terdapat indikasi arah skor yang berlawanan pada item Y, sehingga seluruh item dapat digunakan dalam analisis lanjutan. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha masing-masing

variabel berada di atas 0,70, yaitu X1 sebesar 0,941, X2 sebesar 0,900, dan Y sebesar 0,899. Artinya, instrumen pada masing-masing variabel memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Pengujian reliabilitas per variabel lebih tepat digunakan karena X1, X2, dan Y merupakan konstruk yang berbeda.

Selanjutnya, hasil uji normalitas residual menunjukkan nilai Shapiro-Wilk sebesar 0,122 dan Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,918. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga residual model regresi dinyatakan berdistribusi normal. Hasil ini menunjukkan bahwa salah satu asumsi klasik regresi telah terpenuhi. Secara keseluruhan, instrumen penelitian telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Seluruh item pada variabel X1, X2, dan Y valid, masing-masing variabel reliabel, dan residual model regresi berdistribusi normal. Dengan demikian, data layak digunakan untuk pengujian regresi linear berganda.

Analisis Regresi Linear

Berdasarkan hasil uji parsial, variabel Motivasi Kerja (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar -6,669 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan. Arah negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin rendah niat keluar karyawan. Variabel Lingkungan Kerja (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar -5,211 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,001. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, semakin rendah kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Apabila dilihat dari nilai absolut t hitung, pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Niat Keluar (Y) lebih kuat dibandingkan pengaruh Lingkungan Kerja (X2). Nilai absolut t hitung X1 sebesar 6,669 lebih besar daripada X2 sebesar 5,211. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang relatif lebih dominan dalam menjelaskan niat keluar karyawan pada model penelitian ini. Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 50,185 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,001. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Niat Keluar. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara simultan mampu menjelaskan perubahan pada niat keluar karyawan.

Nilai R Square sebesar 0,396 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan variasi Niat Keluar sebesar 39,6%. Sementara itu, sebesar 60,4% variasi Niat Keluar dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti kompensasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, beban kerja, komitmen organisasi, atau peluang karier. Temuan ini sejalan dengan penelitian Zahroh dan Kurniawati (2023) serta Nurramdhani et al. (2024) yang menunjukkan bahwa turnover intention dapat dipengaruhi oleh kombinasi beberapa faktor organisasi. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Niat Keluar, baik secara parsial maupun simultan. Arah pengaruh negatif merupakan temuan yang sesuai secara teoritis, karena peningkatan motivasi kerja dan perbaikan lingkungan kerja diharapkan dapat menurunkan kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil analisis regresi, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Niat Keluar karyawan PT eDOT. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *t* hitung sebesar -6,669 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,001. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin rendah niat keluar karyawan. Lingkungan Kerja juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Niat Keluar. Hasil tersebut ditunjukkan oleh nilai *t* hitung sebesar -5,211 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,001. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, semakin rendah kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Secara simultan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Niat Keluar. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *F* hitung sebesar 50,185 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,001. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dapat menjelaskan hubungan antara Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Niat Keluar secara bersama-sama. Nilai R Square sebesar 0,396 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan perubahan Niat Keluar sebesar 39,6%, sedangkan sisanya sebesar 60,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Berdasarkan kekuatan pengaruhnya, Motivasi Kerja merupakan variabel yang lebih dominan dibandingkan Lingkungan Kerja dalam menurunkan niat keluar karyawan.

REFERENCES

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). ARMSTRONG'S HANDBOOK OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICE (15th ed.). Kogan Page.
- Chaerunissa, S. D., Budiatmo, A., & Listyorini, S. (2024). PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN HOTEL SANTIKA PREMIERE SEMARANG. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 13(3), 595–602. <https://doi.org/10.14710/jiab.2024.42390>
- Fazry, R. W., & Sukandi, A. (2025). THE IMPACT OF THE WORK FROM HOME (WFH) POLICY ON THE PRODUCTIVITY OF PUBLIC SECTOR EMPLOYEES IN SUBANG REGENCY. *Journal of Student Collaboration Research*, 2(2), 175–184.
- Ghozali, I. (2021). APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE DENGAN PROGRAM IBM SPSS 26 (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ilhami, R., & Sukandi, A. (2026). MEDIATING ROLE OF EMPLOYEE COMPETENCY IN THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK ENVIRONMENT AND EMPLOYEE PERFORMANCE: EVIDENCE FROM THE BANKING SECTOR. *Indonesian Journal of Accounting, Finance, and Economics*, 1(1), 12–17.
- Malik, S., Qayyum, S., & Younas, F. (2020). MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT AND TURNOVER INTENTIONS IN PRIVATE BANKS' EMPLOYEES. *Journal of Research Society of Pakistan*, 57(3), 47–55.
- Muviana, L. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NONFISIK TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 394–407. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n2.p394-407>
- Nurramdhani, A., Gumilar, D., Kusumawardani, A., Herlina, L., & Muchta, M. I. (2024). THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, WORK MOTIVATION, AND WORK ENVIRONMENT ON TURNOVER INTENTION. *Eco-Buss*, 7(1), 661–671. <https://doi.org/10.32877/eb.v7i1.1501>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). ORGANIZATIONAL BEHAVIOR (18th ed.). Pearson.

- Stefanya, Y., & Winarto, J. (2024). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA GENERASI MILENIAL. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 6(4), 897–902. <https://doi.org/10.37034/infeb.v6i4.1044>
- Sugiyono. (2022). METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D. Alfabeta.
- Sukandi, A., Fazry, R. W., & Yusnidar, C. (2025). DAMPAK INFLUENCER MARKETING TERHADAP BRAND PERCEPTION PADA PRODUK SKIN CARE: STUDI PADA KONSUMEN GEN Z DI KOTA BANDUNG. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 9(2), 116–127.
- Yudanegara, A. (2015). PENGARUH KOMPENSASI DAN PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG. *Jurnal Indonesia Membangun*, 14(3), 1–16.
- Zahroh, R. C., & Kurniawati, D. T. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 2(4), 1102–1113. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.4.14>