**TURNOVER7KARYAWAN7DITINJAU7DARI7KEPUASAN7KERJA,7STRES7KERJA DAN7KOMITMEN7ORGANISASI7DI7PT7ECO7SMART7GARMENT7INDONESIA**

**Muhammad Rio Herlambang1), Drs. Sri Hartono, S.E., M.Si2), Fithri Setya Marwati, S.E, M.M 3)**

1Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta

E-mail : [riomuherlambang@gmail.com](mailto:yuliartdi@gmail.com)

2Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta

E-mail : [hartonosri61@gmail.com](mailto:hartonosri61@gmail.com)

3Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta

E-mail :  [fsm.fithri@gmail.com](mailto:%20fsm.fithri@gmail.com)

***Abstract*7**

*The purpose of this research to determine employee turnover in terms of job satisfaction, job stress and organizational commitment. This research uses primary data obtained from questionnaires using descriptive analysis research techniques. The dependent variable is job satisfaction, job stress and organizational commitment. The population of this research is all employees of PT Eco Smart Garment Indonesia, totaling 392 people with a sample of 15% of the population, namely 60 people using purposive sampling method. The results of this research hypothesis testing using multiple linear regression test, F test and t test. The results show that: 1) job satisfaction, job stress, organizational commitment have a simultaneous and significant effect on employee turnover, 2) job satisfaction has a negative and significant effect on employee turnover, 3) work stress has a positive and significant effect on employee turnover. employee turnover, 4) job satisfaction has a negative and significant effect on employee turnover.*

***Keywords* *:*** *job satisfaction, job stress, organizational commitment, turnover*

1. **PENDAHULUAN**

Perusahaan sebagai pelaku ekonomi tentu memegang peran penting bagi pertumbuhan ekonomi, yaitu secara umum sebagai penggerak sekaligus mendongkrak potensi serta sumber daya yang ada mulai dari produksi, distribusi7dan7konsumsi7untuk mewujudkan7masyarakat7yang7sejahtera. Perusahaan produktif dan maju haruslah mempunyai SDM yang kompeten di setiap departemen dan bagian perusahaan agar mampu mewujudkan tujuan dan misi perusahaan, tetapi sebelum itu perusahaan haruslah juga mempunyai anggapan SDM atau karyawan adalah sebagai aset perusahaan, agar dalam pengaplikasiannya karyawan tidak hanya digunakan tetapi dapat dijaga, dihargai dan dikembangkan dalam bekerja. Karyawan sebagai aset perusahaan yang harus dijaga, dihargai dan dikembangkan, dengan adanya anggapan ini berarti perusahaan haruslah menjungjung tinggi akan peran karyawan. Yang kemudian dari hal ini perusahaan dituntut agar dapat memenuhi hak-hak karyawan dan dapat memaksimalkan peran karyawan. Dengan dihargainya karyawan maka efektifitas kinerja akan meningkat dan terciptanya budaya perusahaan yang kondusif, efektifitas saja masih belum cukup yaitu perlu adanya pengembangan karyawan yang juga dapat meningkatkan cara dan hasil kerja karyawan yang bersangkutan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Fenomena-fenomena dan permasalahan yang ada di atas tentu sangat mempengaruhi proses dan kegiatan bisnis perusahaan, maka dalam hal ini perusahaan perlu menggarisbawahi dan mencatat pentingnya hal-hal yang menghambat dan sebisa mungkin meminimalisir. Permasalahan perusahaan yang ditimbulkan oleh karyawan sangatlah krusial dikarenakan karyawan pada hakikatnya adalah manusia yang mempunyai akal, pikiran dan rasa serta mampu menilai akan lingkungan sekitar terlebih lagi dalam kegiatannya sehari-hari di dunia kerja, yaitu karyawan dapat menilai kurang terpenuhinya hak-hak kerja, kurang nyamannya lingkungan kerja dan banyaknya permasalahan di lingkungan kerja, maka karyawan yang bersangkutan secara otomatis akan mencari lingkungan kerja yang lebih nyaman menurut penilaiannya sehingga yang dari hal ini perusahaan dapat kehilangan karyawan yang kompeten dan perusahaan mempunyai citra yang kurang bagus karena tingginya tingkat karyawan keluar (Turnover).

Turnover dianggap masalah yang serius bagi perusahaan karena turnover mampu mempengaruhi efektifitas dan efisiensi hasil output perusahaan serta masih7banyak7lagi dampak7negatif7yang ditimbulkan7oleh7turnover karyawan yang terlalu besar, maka dari itu perusahaan perlu setidaknya menganalisis dan meminimalkan tingkat turnover yang ada di perusahaannya.

Perusahaan di Indonesia banyak macamnya dan penelitian ini dilakukan di perusahaan yang tercatat memiliki persentase turnover yang cukup tinggi yaitu di PT Eco Smart Garment Indonesia yang bergerak dalam unit bisnis garment.

Turnover disebabkan oleh banyak faktor di lingkungan perusahaan yaitu antara lain faktor internal dan eksternal di perusahaan serta masih banyak lagi faktor penyebabnya, namun penelitian ini lebih berfokus pada variabel kepuasan*6*kerja, stress kerja dan komitmen*6*organisasi dengan mempertimbangkan isu dan fenomena yang terjadi.

Penelitian yang serupa juga pernah dilakukan oleh Sofia Putu (2019) dengan hasil stress7kerja7berpengaruh7signifikan7terhadapvturnover, Dewi dan Asep (2020) dengan hasil kepuasan7kerja berpengaruh7negatif dan signifikan7terhadap turnover dan stress7kerja berpengaruh7positif7signifikan7terhadap7turnover, 7Ella Jauvani (2020) dengan hasil kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan7terhadapvturnover. Maka dari itu peneliti ingin meneliti dan membuktikan lagi terkait permasalahan tersebut dengan7judul7penelitian “Turnover7ditinjau dari kepuasan kerja, 7stress kerja, 7komitmenvorganisasi di PT Eco Smart garment Indonesia.

1. **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner dengan menggunakan Teknik penelitian deskriptif analisis. Variabel terikat adalah7kepuasan7kerja, stres7kerja7dan7komitmen7organisasi.7Populasi di7dalam penelitian ini7adalah7seluruh karyawan7PT Eco Smart Garment Indonesia7yang berjumlah 3927orang7dengan7sampel 15%7dari populasi yaitu 60 orang dengan menggunakan7metode7purposive7sampling. Hasil pengujian7hipotesis penelitian7ini7menggunakan7uji7regresi linier berganda, uji F dan uji t

1. **HASIL DAN PEMBAHASAN**
   1. **Hasil Penelitian**

**Uji**6**Normalitas**6

Menurut*6*Umar (2011: 181), uji*6*normalitas digunakan untuk*6*mengetahui apakah variabel*6*dependen,*6*independen, atau keduanya*6*berdistribusi secara*6*normal mendekati normal. Uji*6*normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan*6kolmogrov6smirnov*. Dengan*6*menggunakan tingkat signifikan*6*5%. Terdistribusi normal jika data menyebar di sekitar*6*diagram dan mengikuti model*6*regresi dengan syarat*6*Sig > 0,05. Dari*6*penelitian ini diperoleh hasil*6*pada tabel*6*sebagai berikut:

Tabel IV.9

Uji Normalitas*6*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | | |
|  | | Unstandardized Residual |
| N | | 60 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 2.52312301 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .113 |
| Positive | .113 |
| Negative | -.087 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .875 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .428 |
| Sumber: Data primer diolah, 2021 | | |

Data7dinyatakan7normal apabila nilai sig7> 0,05.7Dari tabel74.97tersebut nilai7sig dinyatakan7sebesar 0,428.7Sehingga bisa disimpulkan7data7tersebut7terdistribusi7normal.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas7digunakan7untuk7mengetahui jika pada7model7regresi7ditemukan adanya7korelasi7antar7variabel7independent, jika7terdapat7korelasi7maka terdapat masalah multikolinearitas7yang7harus7diatasi, Umar7(2011: 177).7Untuk7mengetahui7ada tidaknya gejala7multikolinearitas7dapat7dilihat dari7besarnya nilai7*Tolerance*7dan7VIF7(*Varians Inflation*7*Factor*) melalui7program7SPSS. Nilai7umum7yang biasa7dipakai7adalah *Tolerance*7*Value* > 0,1 atau VIF < 107maka7tidak7terjadi7multikolinearitas.

Tabel IV.10

Uji*6*Multikolinearitas*6*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
| Kepuasan Kerja (X1) | *6*0,788 | 1,269 | Tidak*6*Terjadi*6*Multikolinearitas |
| Stres Kerja (X2) | *6*0,705 | 1,417 | Tidak*6*Terjadi*6*Multikolinearitas |
| Komitmen Organisasi (X3) | *6*0,693 | 1,443 | Tidak*6*Terjadi*6*Multikolinearitas |

*6*Sumber: Data primer diolah, 2021

**Uji7Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas7dilakukan7guna7mengetahui7jika didalam7model sebuah regresi terjadi7ketidaksamaan7varians7dari residual7suatu7pengamatan7ke7pengamatan7yang lainnya,7Umar (2011:7179). Jika varian7dari7residual7atau7dari7satu7pengamatan ke pengamatan7yang7lainVtetap,7maka disebut7homokedastisitas. Apabila varian7berbeda maka7disebut7heteroskedastisitas. Menurut7asumsi7heteroskedastisitas7tidak boleh terjadi korelasi7yang7cukup7kuat7antara7variabel bebas dengan7residualnya.7Syarat yang harus dipenuhi adalah7Sig >70,05.

Tabel IV.11

Hasil Uji*6*Heteroskedastisitas

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel | Signifikansi | Keterangan |
| Kepuasan Kerja (X1) | *6*0,487 | Tidak*6*Terjadi*6*Heteroskedastisitas |
| Stres Kerja (X2) | *6*0,989 | Tidak*6*Terjadi*6*Heteroskedastisitas |
| Komitmen Organisasi (X3) | *6*0,887 | Tidak*6*Terjadi*6*Heteroskedastisitas |

*6* Sumber: Data primer diolah, 2021

**Analisis7Regresi Linier Berganda**

Tabel*6*IV.12

Hasil Uji Regresi*6*Linier*6*Berganda

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 12,084 | 3.319 |  |
| X1.T | -,440 | .107 | -.463 |
| X2.T | ,241 | .113 | .255 |
| X3.T | ,411 | .143 | .344 |
|  |  |  |  |  |

*6* Sumber: Data primer diolah, 2021

Berikut adalah7model7regresi dalam penelitian ini:

7Y = 12,084 + (-0,440)X18 + 0,241X29 + (-0,411)X3

Interpretasi:

1. Nilai konstanta sebesar 12,084 menunjukan bahwa jika nilai kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasikonstan atau sama dengan nol maka turnover karyawan PT Eco Smart Garment Indonesia (Sambi) juga akan meningkat sebesar 12,084.
2. Nilai koefisien kepuasan kerja (X1) sebesar -0,440 berarah negatif, artinya setiap penurunan pada variabel kepuasan kerja sebesar 1 poin, maka turnover akan mengalami kenaikan sebesar 0,440.
3. Nilai koefisien stres kerja (X2) sebesar 0,241 berarah positif, artinya setiap peningkatan pada variabel stres kerja sebesar 1 poin, maka turnover akan mengalami kenaikan sebesar 0,241.
4. Nilai koefisien komitmen organisasi (X3) sebesar -0,411 berarah negatif, artinya setiap penurunan pada variabel komitmen organisasi sebesar 1 poin, maka turnover akan mengalami kenaikan sebesar 0,411.

**Uji7F7(Simultan)7**

Tabel*6*IV.13

Hasil*6*Uji*6*F*6*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Model*6* | F*6* | Signifikansi*6* |
| 1 *Regression6Residual*  Total | 14,660 | *6*0,000b |

*6*Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan**7**tabel**7**4.13**7**menunjukkan nilai Fhitung**7**sebesar 14,660**7**> Ftabel**7**yang sebesar 2,770 dengan**7**signifikansi**7**0,000 yang artinya**7**< 0,05. Dari nilai tersebut**7**maka dapat disimpulkan**7**bahwa variabel**7**X1, X2 dan X3**7**yaitu kepuasan**7**kerja, stres**7**kerja dan komitmen**7**organisasi secara**7**simultan berpengaruh signifikan**7**terhadap variabel**7**Y yaitu turnover**7**karyawan PT Eco Smart Garment Indonesia (Sambi)

**Uji7Hipotesis7(Uji7t)7**

Tabel*6*IV.14*6*

Hasil*6*Uji*6*t

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Sig. | Syarat Sig | Keterangan |
| Kepuasan Kerja*6*(X1) | 0,002 | < 0,05**7** | Berpengaruh Negatif dan*6*Signifikan |
| Stres Kerja*6*(X2) | 0,037 | < 0,05**7** | Berpengaruh Positif dan*6*Signifikan |
| Komitmen Organisasi (X3) | 0,006 | < 0,05**7** | Berpengaruh Negatif dan*6*Signifikan |

1. Sumber: Data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.14 maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Terlihat**7**adanya pengaruh**7**negatif antara variabel kepuasan**7**kerja**7**(X1) terhadap variabel**7**turnover**7**(Y) dengan diperoleh**7**nilai Sig**7**yakni 0.02 < 0,05*6*maka dapat disimpulkan bahwa**7**H2 diterima atau variabel kepuasan**7**kerja*6*berpengaruh negatif dan**7**signifikan terhadap turnover**7**karyawan PT Eco Smart Garment Indonesia (Sambi).
2. Terlihat adanya**7**pengaruh**7**positif antara variabel stres**7**kerja (X2)**7**terhadap variabel**7**turnover (Y) dengan diperoleh nilai Sig**7**yakni 0.037 < 0,05 maka dapat disimpulkan**7**bahwa**7**H3 diterima atau variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan**7**signifikan**7**terhadap**7**turnover karyawan PT Eco Smart Garment Indonesia (Sambi).
3. Terlihat**7**adanya**7**pengaruh negatif antara**7**variabel komitmen**7**organisasi (X3) terhadap variabel**7**turnover (Y)**7**dengan diperoleh nilai**7**Sig yakni 0.006 < 0,05 makavdapat disimpulkan*6*bahwa*6*H4 diterima**7**atau variabel komitmen**7**organisasi berpengaruh**7**negatif dan signifikan**7**terhadap**7**turnover**7**karyawan PT Eco Smart Garment Indonesia (Sambi).

**Uji7Koefisien7Determinasi7(Uji7R2)7**

Tabel*6*IV.15

Koefesien*6*Determinasi*6*R2

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .663a | .440 | .410 | 2.58982 |
| *6*Sumber: Data primer diolah, 2021 | | | | |

Berdasarkan tabel**7**4.15 menunjukkan nilai**7**Adjusted R square**7**sebesar 0,410 hal ini menunjukkan bahwa**7**kemampuan**7**variabel kepuasan**7**kerja, stres**7**kerja dan komitmen organisasi dalam menjelaskan**7**Turnover di PT Eco Smart Garment**7**Indonesia (Sambi) sebesar 41%**7**dan sisanya 59% dijelaskan oleh**7**variabel lainnya yang tidak**7**diikutsertakan dalam**7**penelitian ini.

* 1. **Pembahasan**

Turnover menjadi fokus penelitian ini yaitu terdapat banyak isu terkait banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan, dalam hal ini turnover disebabkan dan dipengaruhi oleh banyak faktor yaitu antara lain adalah yang dibahas di penelitian ini.

Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover

H0: Kepuasan kerja, stress kerja, komitmen organisasi tidak berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap turnover

H1: Kepuasan kerja, stress kerja, komitmen organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap turnover

Berdasarkan hasil analisis uji F diperoleh Fhitungsebesar 14,660 > Ftabel yang sebesar 2,521 dengan signifikansi 0,000 yang artinya < 0,05 maka H1 diterima dan H0 ditolak yang ini berarti kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap turnover yang terjadi di PT Eco Smart Garment Indonesia (Sambi)

Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover

H0: Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap turnover

H2: Kepuasan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap turnover

Berdasarkan hasil analisis uji t diperoleh nilai Sig yakni 0.002 < 0,05 maka H2 diterima dan H0 ditolak yang ini berarti kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover yaitu semakin tinggi kepuasan kerja yang didapatkan oleh para karyawan maka akan menyebabkan semakin menurunnya tingkat turnover di PT Eco Smart Garment Indonesia (Sambi)

Pengaruh stres kerja terhadap turnover

H0: Stres kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap turnover

H3: Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap turnover

Berdasarkan hasil analisis uji t diperoleh nilai Sig yakni 0.037 < 0,05 maka H3 diterima dan H0 ditolak yang ini berarti kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover yaitu semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh para karyawan maka akan menyebabkan semakin tingginya pula tingkat turnover di PT Eco Smart Garment Indonesia (Sambi)

Pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover

H0: Komitmen organisasi tidak berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap turnover

H4: Komitmen organisasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap turnover

Berdasarkan hasil analisis uji t diperoleh nilai Sig yakni 0.006 < 0,05 maka H4 diterima dan H0 ditolak yang ini berarti komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover yaitu semakin tinggi komitmen organisasi yang terjadi oleh para karyawan maka akan menyebabkan semakin menurunnya tingkat turnover di PT Eco Smart Garment Indonesia (Sambi)

1. **KESIMPULAN**

Berdasarkan*1*hasil penelitian*6*dan*6*pembahasan di atas maka*1*dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerjaberpengaruh*1*negatif dan*6*signifikan*6*terhadap turnover karyawan PT Eco Smart Garment Indonesia.
2. Stres kerjaberpengaruh*1*positif dan*6*signifikan*6*terhadap turnover karyawan PT Eco Smart Garment Indonesia.
3. Komitmen organisasiberpengaruh*1*negatif dan*6*signifikan*6*terhadap turnover karyawan PT Eco Smart Garment Indonesia.
4. Kepuasan kerja, stress kerja dan komitmen organisasi secara simultan dan signifikan terhadap turnover karyawan PT Eco Smart Garment Indonesia.

**DAFTAR PUSTAKA**

Robbins, Stephen7P dan Judge, Timothhy A.*6*2019.*6Organizational6Behaviour*. USA: Pearson International*6*Edition Prentice-Hall.7

Dewi, Putu Sofia7A dan Sriathi, Anak Agung A. 2019. *Pengaruh6Stres6Kerja terhadap Turnover6Intention yang6dimediasi oleh Kepuasan6Kerja*. Jurnal Manajemen*6*Vol.8 No 67

Sa’adah,*6*Samrotu dan Prasetio, Arif*6*Partono. 2018. *Pengaruh Stres6Kerja terhadap6Turnover Intention6pada Karyawan PT Internusa6Jaya Sejahtera6Merauke*. Jurnal Manajemen*6*Bisnis Vol.13 No 17

Mawadeti, Dewi dan Saputra, Asep7Rokhayadi P.*6*2020. *Pengaruh6Kepuasan6Kerja dan Stres Kerja6terhadap Turnover6Intention Karyawan*. Jurnal*6*Manajemen Vol.22 No. 1

Kancana*6*Gumilang, Moh*6*Naffisya.*6*2019. *Pengaruh6Kepuasan6Kerja dan Stres6Kerja terhadap Intensi6Karyawan*. Jurnal*6*Psikologi Vol.4 No 1

Indriati, Inayat Hanum.*6*2021. *Pengaruh6Stres6Kerja, Beban6Kerja, Komitmen6Organisasi dan Kepuasan6Kerja terhadap6Intention6Pegawai*. Jurnal*6*Manajemen Vol.4*6*No 1

Fasikhah,*6*Siti*6*Suminarti dkk.*6*2021. Hubungan*6*Stres*6*Kerja dengan Peforma*6*Kerja dimoderasi Motivasi*6*Kerja*6*Berprestasi*6*pada Anggota*6*Polres*6*Blitar.*6*Jurnal Psikologi*6*Vol.25*6*No. 1

Khomaryah,*6*Esti dkk.*6*2020. *Turnover6Intention6PT.6EFRATA6RETAILINDO ditinjau6dari Beban6Kerja, Lingkungan6Kerja dan Kepuasan6Kerja*. Jurnal Analisis*6*Manajemen Bisnis Vol.3*6*No. 1*6*

Sagala,*6*Ella7Jauvani dan Tampubolon,*6*Viniartha S.*6*2020. *Pengaruh Kepuasan6Kerja dan Komitmen6Organisasi terhadap Turnover6Intention pada6Karyawan PT6BUM6Divisi PMKS*. Jurnal*6*Manajemen*6*Bisnis Vol.16*6*No. 2

Rivai,7Veithzal. 2009. *Manajemen6Sumber Daya6Manusia Untuk6Perusahaan Dari6Teori ke Praktik.6*Jakarta: Raja*6*Grafindo*6*Persada.

Simamora,7Henry. 2004. *Manajemen6Sumber6Daya6Manusia*.*6*Yogyakarta: STIE*6*YKPN*6*

Jewell,7L. N. dan Siegall, M.*6*1998. *Psikologi6Industri/Organisasi6Modern: Psikologi Penerapan6untuk6Memecahkan Berbagai6Masalah di6Tempat Kerja,6Perusahaan, Industri6dan Organisasi*.*6*Jakarta: Arcan.*6*

Ronald,7Sukwadi dan Milkha, Meliana.*6*2014. *Faktor-Faktor6yang Mempengaruhi6Kinerja dan Turnover6Intention Karyawan6Usaha Kecil6Menengah*. Jurnal*6*Rekayasa*6*Sistem Industri*6*Vol.3*6*No.1.

Mathis.L.Robert7dan Jackson.7H.John.*6*2001. *Manajemen6Sumber Daya6Manusia*.*6*Jakarta: Salemba*6*Empat.

Hasibuan,VMalayu S.P.*6*2012. *Manajemen6Sumber6Daya6Manusia*.*6*Jakarta:*6*Bumi*6*Aksara.

Andrews, M.C., Michele Kacmar, K., & Kacmar, C.*6*(2014). *The6Mediational6Effect Of Regulatory6Focus On The6Relationships Between6Mindfulness6And Job6Satisfaction And6Turnover6Intentions*. Career*6*Development*6*International,*6*19(5),*6*494-507*6*

Günalan,*6*M., &*6*Ceylan, A. (2015). *The6Mediating Effect Of Organizational6Support Between6Job6Insecurity And6Turnover6Intention In6Private Hospitals*. International Journal*6*of Business*6*and*6*Management,*6*10(10), 74.

Khan,*6*A. H., &*6*Aleem,*6*M.*6*(2014). *Impact Of Job6Satisfaction6On Employee6Turnover* : An Empirical*6*Study Of*6*Autonomous*6*Medical*6*Institutions Of Pakistan. Journal*6*of International*6*Studies,*6*7(1),*6*122-132.

Malik,*6*M. I., Gomez, S. F., Ahmad,*6*M., & Saif,*6*M. I.*6*(2010). *Examining6The6Relationship Of6Work6Life6Balance, Job6Satisfaction6And Turnover6In6Pakistan*.*6*OID International*6*Journal*6*of Sustainable*6*Development,*6*2(01),*6*27-33.*66*

Ramalho*6*Luz, C. M.*6*D., Luiz*6*de*6*Paula, S., &*6*de Oliveira, L. M.*6*B.*6*(2018). *Organizational Commitment,6Job6Satisfaction And6Their Possible6Influences6On Intent6To Turnover*. Revista*6*de*6*Gestão,*6*25(1),*6*84-101.

er.