



**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN
MENTORING SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

Nita Romayanti

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia
nita.17080574043@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Latar belakang: Seiring berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi di era globalisasi saat ini menjadikan persaingan antar industri baik persaingan dalam negeri maupun persaingan global semakin ketat.

Tujuan penelitian: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan *mentoring* sebagai variabel moderasi.

Metode penelitian: Metode penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Responden adalah karyawan kontrak PT. Multi Manao Indonesia. Sampel yang digunakan sebanyak 50 responden. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner *online* melalui *Google Form*. Data diolah menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) dengan menggunakan program SPSS 18.

Hasil penelitian: Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* dan moderasi *mentoring* dapat memperkuat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Kesimpulan: Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah dilakukan disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan kontrak PT. Multi Manao Indonesia. Implikasinya adalah semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka *turnover intention* semakin rendah, begitu juga sebaliknya.

Kata kunci: *Kepuasan kerja, Mentoring, Turnover intention*

Abstract

Background: Along with the development of science and technology in the current era of globalization, competition between industries, both domestic and global competition, is getting tougher.

Research purposes: The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction on turnover intention with mentoring as a moderating variable.

Research methods: Quantitative research method is used in this study. The sampling technique used is *purposive sampling*. Respondents are contract employees of PT. Multi Manao Indonesia. The sample used was 50 respondents. Data obtained from the distribution of online questionnaires through *Google Form*. The data was processed using *Moderated Regression Analysis* (MRA) using the SPSS 18 program.

Research results: The results of this study indicate that job satisfaction has a significant negative effect on turnover intention and mentoring moderation can strengthen the effect of job satisfaction on turnover intention.

Conclusion: Based on the results and discussion of the research that has been done, it is concluded that job satisfaction has a significant negative effect on turnover intention in contract employees of PT. Multi Manao Indonesia. The implication is that the higher the employee's job satisfaction, the lower the turnover intention, and vice versa.

Keywords: *Job satisfaction, Mentoring, Turnover intention*

Diterima: 26-11-2021; Direvisi: 29-11-2021; Disetujui: 15-12-2021

PENDAHULUAN

Jika ingin memenangkan persaingan tersebut manajemen perusahaan dituntut untuk mampu merumuskan suatu strategi yang tepat yang didasarkan pada penilaian lingkungan baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal perusahaan (Maryono, 2009). Sumber Daya Manusia (SDM) ialah salah satu faktor utama yang dapat memengaruhi kinerja industri sehingga perlu dikelola secara maksimal agar dapat memberikan dampak

positif untuk kelangsungan hidup industri. (Simamora, 1995:8) Manajemen Sumber Daya Manusia, Sumber Daya Manusia merupakan modal yang sangat penting bagi suatu organisasi, serta memastikan organisasi yang lain berfungsi. SDM penting karena memengaruhi produktivitas serta kecukupan organisasi dan merupakan ujian mendasar untuk organisasi dalam mempertahankan bisnis. Salah satu strategi umum industri yang bisa dengan mudah diterapkan oleh setiap industri yaitu dengan menekan anggaran sehingga industri dapat beroperasi secara efektif untuk meningkatkan ataupun mengoptimalkan keuntungan industri. Memakai tenaga kerja kontrak atau dengan perjanjian kerja merupakan salah satu strategi yang dapat digunakan dalam menekan anggaran industri khususnya anggaran tenaga kerja. Strategi memanfaatkan tenaga kerja kontrak ini sangat cocok untuk situasi di mana jumlah penawaran tenaga kerja melebihi permintaan sama halnya di Indonesia, di mana tingkat pengangguran masih tinggi (Maryono, 2009).

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, terkait dengan kepuasan kerja ada yang merasa tidak puas dalam bekerja. Bagi sebagian karyawan ada yang merasa gaji yang diterima belum cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Selain itu, pekerjaan dianggap membosankan karena setiap hari karyawan mengerjakan tugas atau pekerjaan yang sama atau monoton sehingga menimbulkan kejenuhan. Beberapa karyawan juga memiliki keinginan keluar dari perusahaan dikarenakan tidak adanya peluang promosi jabatan sehingga tidak ada jenjang karir bagi karyawan. Diketahui sepanjang tahun 2020 karyawan yang keluar dari PT. Multi Manao Indonesia memiliki presentase diatas 10%. Tingkat *turnover* karyawan pada PT. Multi Manao Indonesia tergolong tinggi karena melebihi 10%. Menurut (Ridlo, 2012) umumnya dinyatakan dalam satu tahun, *turnover* tidak boleh lebih dari 10% pertahun.

Susilo & Satrya (2019) *turnover intention* adalah niat karyawan untuk melepaskan posisinya di mana belum sampai pada tahap perwujudan yaitu berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain. *Turnover intention* akan berdampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktifitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif, dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia (Hakim, 2016).

Salah satu faktor yang memengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan kerja (Prawitasari, 2016). Kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai (Nabawi, 2019). Rismayanti *et al.* (2018) kepuasan kerja memainkan peran penting dalam merekrut dan mempertahankan karyawan yang bermutu. Mempertahankan kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen karyawan dan mencegah terjadinya *turnover intention*.

Salah satu variabel yang dapat dijadikan moderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* adalah *mentoring*. *Mentoring* adalah suatu proses peningkatan kualitas diri yang dilakukan secara interpersonal baik dalam hal pendidikan dan pekerjaan melalui pendekatan emosional diantara pementor dengan para mentee-nya (Sutrisno & Cokro, 2018). Menurut Nkomo & Thwala (2018) program *mentoring* dalam organisasi dapat mendukung mengembangkan produktivitas, memindahkan informasi, serta meningkatkan kepuasan kerja dan mempertahankan karyawan, sehingga meningkatkan kreativitas perusahaan. Penelitian Laksono, B. F. W., & Wardoyo (2019) menunjukkan kepuasan kerja dimoderasi dengan *mentoring* berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif digunakan dalam melakukan penelitian ini. Pengambilan sumber data primer didapat melalui penyebaran kuesioner berupa kuesioner *online* dengan *Google Form*. Sedangkan data sekunder berasal dari literatur, artikel dan jurnal pendukung terkait dengan kepuasan kerja, *mentoring* dan *turnover intention*. Pernyataan angket menggunakan skala *Likert* 1-5 dimana angka 1 menunjukkan sangat tidak setuju dan angka 5 menunjukkan sangat setuju. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 180 karyawan kontrak pada PT. Multi Manao Indonesia, dengan sampel sebanyak 50 karyawan kontrak. Kuesioner *online* diberikan kepada seluruh karyawan kontrak sebanyak 180 karyawan, namun dari hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan hanya mendapatkan 50 orang responden yang sesuai dengan kriteria dan dapat menjawab kuesioner hingga selesai. Karakteristik responden terdiri dari usia, jenis kelamin, status perkawinan, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu kepuasan kerja sebagai variabel independen, *mentoring* sebagai variabel moderasi dan *turnover intention* sebagai variabel dependen. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *non probability sampling* di mana sampel didasarkan atas kriteria tertentu yang telah ditentukan sebelumnya. Teknik analisis data menggunakan model *Moderated Regression Analysis (MRA)* dengan menggunakan program SPSS 18.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

No	Variabel/indikator	r Pearson Correlation	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)					
1	KK1	0,584	Valid	0,852	Reliabel
2	KK2	0,672	Valid		
3	KK3	0,67	Valid		
4	KK4	0,619	Valid		
5	KK5	0,737	Valid		
6	KK6	0,759	Valid		
7	KK7	0,733	Valid		
8	KK8	0,804	Valid		
9	KK9	0,463	Valid		
10	KK10	0,568	Valid		
Mentoring (X2)					
11	M1	0,659	Valid	0,913	Reliabel
12	M2	0,848	Valid		
13	M3	0,822	Valid		
14	M4	0,79	Valid		
15	M5	0,721	Valid		
16	M6	0,736	Valid		
17	M7	0,802	Valid		
18	M8	0,844	Valid		

19	M9	0,785	Valid		
	Turnover Intention (Y)				
20	TI1	0,816	Valid		
21	T12	0,854	Valid		
22	TI3	0,935	Valid	0,923	Reliabel
23	TI4	0,769	Valid		
24	TI5	0,875	Valid		
25	TI6	0,853	Valid		

Sumber : SPSS 18 (data diolah).

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016) jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dikatakan valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Berdasarkan hasil uji validitas seluruh item pernyataan variabel kepuasan kerja, *mentoring* dan *turnover intention* memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,279) maka seluruh variabel penelitian dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki nilai *cronbach's alpha* 0,852 > 0,60, *mentoring* memiliki nilai *cronbach's alpha* 0,913 > 0,60, dan *turnover intention* memiliki nilai *cronbach's alpha* 0,923 > 0,60 maka dapat dikatakan bahwa semua variabel penelitian tersebut reliabel. Ghozali (2016) suatu variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *cronchbach alpha* > 0,60

Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2016) apabila nilai signifikansi diatas 0,05 maka data berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas kolmogorov-smirnov diperoleh nilai signifikansi 0,080 > 0,05 sehingga dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Apabila nilai signifikansi diatas tingkat kepercayaan 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016). Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas Glejser diketahui variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi 0,087 > 0,05 serta *mentoring* memiliki nilai signifikansi 0,423 > 0,05, sehingga tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 2. Hasil regresi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.628 ^a	0.394	0.382	3.903

Sumber : SPSS 18 (data diolah)

Tabel 2 menunjukkan R Square sebesar 0,394, yang artinya pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel *turnover intention* sebesar 39,4%. Angka adjusted R square sebesar 0,382 menunjukkan bahwa hanya 38,2% variabel *turnover intention* yang bisa dijelaskan oleh kepuasan kerja, sisanya 61,8% dijelaskan oleh faktor lain.

Tabel 3. ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	475.719	1	475.719	31.230	.000 ^a
	Residual	731.161	48	15.233		
	Total	1.206.880	49			

Sumber : SPSS 18 (data diolah)

Tabel 4. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.448	4.708		8.379	.000
	Kepuasan Kerja (X1)	-.648	.116	-.628	-5.588	.000

Sumber : SPSS 18 (data diolah)

Uji F

Berdasarkan tabel 3. Hasil uji F diketahui bahwa nilai F hitung = 31,230 dengan tingkat sig 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja (X1) memengaruhi *turnover intention* (Y).

Adapun pada tabel 4. nilai Constant (a) sebesar 39,448, sedangkan nilai kepuasan kerja (b/koefisien regresi) sebesar -0,648, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y=39,448-0,648X$$

Dari persamaan tersebut, maka hasil persamaan regresi linear sederhana dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Nilai konstanta sebesar 39,448 artinya jika kepuasan kerja sama dengan 0 maka nilai variabel *Turnover Intention* adalah sebesar 39,448.

Nilai koefisien dari kepuasan kerja menunjukkan nilai negatif sebesar 0,648, artinya bahwa kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka nilai dari variabel *turnover intention* akan mengalami penurunan sebesar 0,648 atau 64,8% begitu juga sebaliknya jika kepuasan kerja menurun maka *turnover intention* akan meningkat. Koefisien regresi tersebut bernilai negatif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah negatif atau berlawanan arah.

Uji T

Berdasarkan Tabel 4. Hasil uji T diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai t hitung sebesar (-) 5,588 > t tabel (2,011) dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga uji hipotesis dengan uji T menyatakan H0 ditolak dan H1 diterima.

Uji Moderated Regression Analysis (MRA)

Hasil pengujian regresi II dengan kepuasan kerja (X1) sebagai variabel dependen, *turnover intention* (Y) sebagai variabel independent dan *mentoring* (X2) sebagai variabel moderasi.

Tabel 5. Hasil uji MRA

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,769	0,591	0,564	3,276

Sumber : SPSS 18 (data diolah)

Nilai *adjusted R square* pada tabel 2 sebesar 0,382 atau 38,2%, dengan terdapatnya variabel moderasi yaitu *mentoring* pada tabel 5, nilai *adjusted R square* tersebut bertambah menjadi 0,564 atau 56,4%. Sehingga dapat dikatakan bahwa keberadaan *mentoring* sebagai variabel moderasi dapat memperkuat pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel *turnover intention*. Dengan demikian maka H2 diterima.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Itu berarti jika kepuasan kerja karyawan kontrak semakin tinggi pada PT. Multi Manao Indonesia maka tingkat *turnover intention* akan semakin turun, begitu juga sebaliknya. Berdasarkan hasil kuesioner, item rekan kerja memiliki nilai mean tertinggi yang artinya hubungan sesama rekan kerja pada karyawan PT. Multi Manao Indonesia terjalin dengan baik ditempat kerja membuat mereka merasa nyaman dalam bekerja sehingga tercipta lingkungan kerja yang harmonis. Hubungan yang baik dengan rekan kerja pada PT. Multi Manao Indonesia tersebut akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya maka niat untuk mencari pekerjaan lain semakin rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Susilo & Satrya (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Wang et al., (2020) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Penelitian lain yang mendukung temuan ini yaitu penelitian Laksono & Wardoyo (2019) yang juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Peran moderasi *mentoring* pada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Dari hasil pengujian diketahui bahwa peran moderasi *mentoring* dapat memperkuat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan melihat nilai *adjusted R square* pada tabel 2 sebelum adanya moderasi *mentoring* memiliki nilai sebesar 0,382 atau 38,2%, setelah adanya variabel moderasi yaitu *mentoring* pada tabel 5 nilai *adjusted R square* tersebut meningkat menjadi 0,564 atau 56,4%. Dari hasil kuesioner item pernyataan yang menyatakan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya lebih dirasakan manfaatnya bagi karyawan PT. Multi Manao Indonesia, sehingga karyawan memutuskan untuk tidak meninggalkan pekerjaannya di PT. Multi Manao Indonesia. Pada variabel *mentoring* indikator dukungan sosial memiliki nilai mean tertinggi di mana dukungan sosial dalam *mentoring* lebih dirasakan manfaatnya oleh karyawan pada PT. Multi Manao Indonesia, karyawan yang mendapatkan dukungan sosial dari atasannya merasa lebih termotivasi untuk bekerja hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga karyawan akan memilih untuk tidak meninggalkan pekerjaannya. Nkomo et al. (2018) menunjukkan *mentoring functions* yang mendukung akan berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Ragins (2000) menyatakan anak didik dengan hubungan *mentor* akan merasa puas dengan pekerjaannya karena mentor memberikan dukungan dalam meningkatkan karier. Penelitian lain yang mendukung adanya temuan ini yaitu penelitian (Susilo, J., & Satrya, 2019) menunjukkan

kepuasan kerja yang dimoderasi dengan mentoring berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

KESIMPULAN

Berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan kontrak PT. Multi Manao Indonesia. Implikasinya adalah semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka *turnover intention* semakin rendah, begitu juga sebaliknya. Dengan demikian, dalam penelitian ini hipotesis 1 diterima. Peran moderasi mentoring dapat memperkuat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Dengan demikian apabila mentoring pada perusahaan meningkat maka dapat memperkuat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Maka, dalam penelitian ini hipotesis 2 diterima.

Saran untuk perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan cara melakukan mutasi kerja bagi karyawan yang sudah menduduki satu posisi yang cukup lama agar karyawan tidak merasa jenuh atau bosan dengan pekerjaannya. Perusahaan juga diharapkan dapat memberikan insentif bagi karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi standar yang ditetapkan perusahaan sehingga dapat meminimalisir tingkat *turnover intention* karyawan. Selanjutnya disarankan agar perusahaan dapat mempertahankan dan mengoptimalkan kegiatan mentoring seperti *psikososial support* dan dukungan karir dari *mentor* kepada *mentee* untuk meningkatkan kepuasan kerja dan menekan tingkat *turnover intention* pada karyawan.

Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu hanya mengungkap *turnover intention* yang hanya dipengaruhi oleh kepuasan kerja saja sedangkan faktor lain yang dapat memengaruhi *turnover intention* sangat banyak diantaranya yaitu stres kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasional, keterikatan terhadap organisasi dan lain sebagainya. Sehingga untuk penelitian berikutnya diharapkan untuk memperluas penelitian ini dengan menambah berbagai faktor yang belum terdaftar yang juga memengaruhi *turnover intention*.

BIBLIOGRAFI

- Azeez, R. O., Jayeoba, F., & Adeoyo, A. O. (2016). Job Satisfaction, Turnover Intention and Organizational Commitment. *BVIMSR's Journal of Management Research*, 8(2), 102–114. <https://www.researchgate.net/publication/316885080>
- Eby, L. T. de T., Allen, T. D., Hoffman, B. J., Baranik, L. E., Sauer, J. B., Baldwin, S., Morrison, M. A., Kinkade, K. M., Maher, C. P., Curtis, S., & Evans, S. C. (2013). An interdisciplinary meta-analysis of the potential antecedents, correlates, and consequences of protégé perceptions of mentoring. *Psychological Bulletin*, 139(2), 441–476. <https://doi.org/10.1037/a0029279>
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (VIII)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, F. (2016). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention dan Kinerja Karyawan Outsourcing. *Jurnal Dinamika UMT*, 1(2), 66. <https://doi.org/10.31000/dinamika.v1i2.579>
- Hasyim, M. A. N., Astuti, W., Fadhila, N., & Artha, S. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah, Tbk Lingkup Jabar II). 13(02), 225–230.
- Jiang, Z., Di Milia, L., Jiang, Y., & Jiang, X. (2020). Thriving at work: A mentoring-moderated process linking task identity and autonomy to job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 118(December 2019), 1–16.

- <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103373>
- Jyoti, J., & Rani, A. (2019). Role of burnout and mentoring between high performance work system and intention to leave: Moderated mediation model. *Journal of Business Research*, 98(November 2017), 166–176. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.12.068>
- Kartika, G., & Purba, D. E. (2018). Job satisfaction and turnover intention: The mediating effect of affective commitment. *Psychological Research on Urban Society*, 1(2), 100. <https://doi.org/10.7454/proust.v1i2.34>
- Kartono, P. (2017). *Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout sebuah Pendekatan Dalam Melihat Turnover intention*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Ksama, I. B. P. T., & Wibawa, I. M. A. (2016). *Pengaruh Leader-Member Exchange, Role Stress Dan Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention*. *E-Jurnal Manajemen*, 5(10).
- Laksono, B. F. W., & Wardoyo, P. (2019). Pengaruh Work – Life Balance, Kepuasan Kerja Dan Work Engagement Terhadap Turnover Intentions Dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel Dafam Semarang. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 4800(12.1), 17–36.
- Lapointe, É., & Vandenberghe, C. (2017). Supervisory mentoring and employee affective commitment and turnover: The critical role of contextual factors. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 98–107. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.10.004>
- Li, Y., Huang, H., & Chen, Y. Y. (2020). Organizational climate, job satisfaction, and turnover in voluntary child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 119, 105640. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2020.105640>
- Maryono. (2009). Tenaga Kontrak : Manfaat Dan Permasalahannya. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 16(1), 26–31.
- Melien Wu, Wen-Long Zhuang, C.-C. H. (2014). The effects of mentoring functions on repatriate adjustment - Moderating role of core self-evaluations. *International Journal of Intercultural Relations*, 43(PB), 177–188. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2014.08.004>
- Nabawi, R. (2019). The Influence of Work Environment, Job Satisfaction and Workload on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nkomo, M. W., Thwala, W. D., & Aigbavboa, C. O. (2018). Influences Of Mentoring Functions On Job Satisfaction And Organizational Commitment Of Graduate Employees. *Advances in Intelligent Systems and Computing*, 596, 197–206. https://doi.org/10.1007/978-3-319-60018-5_20
- Nkomo, M. W., Thwala, W. D., & Aigbavboa, C. O. (2018). Human resource management and effects of mentoring on retention of employees in the construction sector: A literature review. *Advances in Intelligent Systems and Computing*, 596, 207–217. https://doi.org/10.1007/978-3-319-60018-5_21
- Prawitasari, A. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 177–186. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v4i2.283>
- Ridlo, I. A. (2012). *Employee Turn Over “Kajian Literatur.”*
- Rismayanti, R. D., Al Musadieg, M., & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Admistrasi Bisnis*, 61 No, 127–136.
- Saputra, B., Sasmita, J., & Hendriani, S. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention Karyawan PT. Mayapada Auto Sempurna Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8(2), 245–

259.

- Simamora, H. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Simmonds, A. H., & Dicks, A. P. (2018). Mentoring and professional identity formation for teaching stream faculty: A case study of a university Peer-to-Peer mentorship program. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*.
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. 8(6), 3700–3729.
- Sutrisno, W., & Cokro, S. (2018). Analisis Pengaruh Edupreneurship Dan Mentoring Terhadap Peningkatan Daya Saing Lulusan Perguruan Tinggi. *Research and Development Journal of Education*, 5(1), 114. <https://doi.org/10.30998/rdje.v5i1.3392>
- Tampubolon, M. P. (2020). *Change Management Manajemen Perubahan : Individu, Tim Kerja Organisasi*.
- Taylor, E. Z., & Curtis, M. B. (2018). Mentoring: A path to prosocial behavior. *Journal of Business Ethics*, 152(4), 1133–1148.
- Wang, C., Xu, J., Zhang, T. C., & Li, Q. M. (2020). Effects of professional identity on turnover intention in China's hotel employees: The mediating role of employee engagement and job satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45(July), 10–22. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.07.002>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)