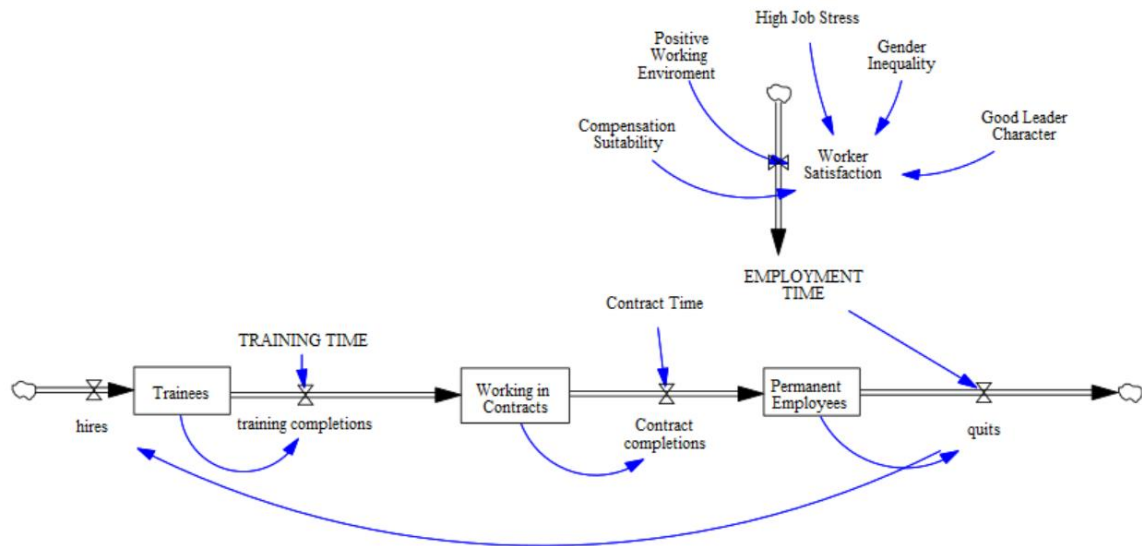


BAB V

PEMBANGUNAN MODEL DINAMIKA SISTEM

5.1 Pembangunan Model Diagram Stock and Flow

Berdasarkan pada Tabel 4.3 Variabel penelitian dan variabel temuan dalam penelitian serta kodefikasi dalam mencari kata kunci (*topic modelling*) menggunakan *Latent Dirichlet Allocations* (LDA) peneliti menemukan bahwa terdapat 3 variabel yang mendukung model simulasi dinamika sistem untuk mempertahankan dan menjaga kestabilan *turnover intention* karyawan pada tingkat serendah mungkin dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Melalui data hasil wawancara dan observasi kepada Organisasi T dan Organisasi U serta kajian literatur maka peneliti membangun model *stock and flow diagram* dalam dinamika sistem (*system dynamics*) sebagai berikut:



Gambar 5.1 Stock and Flow Diagram

Berdasarkan gambar 5.1 peneliti menyatakan bahwa membangun lingkungan kerja yang positif atau baik, pemberian kompensasi yang sesuai, dan rendahnya stress kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga menurunkan intensi karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*), selain itu melalui hasil wawancara terhadap organisasi T dan U diketahui bahwa adanya faktor lain selain lingkungan kerja, kompensasi, dan, stress kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Ditemukan bahwa ketidaksetaraan gender (*gender inequality*) dan karakter pemimpin (*leader character*) mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Diskriminasi gender di tempat kerja adalah fenomena umum dan meluas di seluruh dunia (Priyaantony & Jerydagnanajaneeljo, 2021), Ketidaksetaraan gender di tempat kerja merupakan masalah yang terus-menerus dan meluas yang menerima perhatian secara signifikan dari para sarjana, pembuat kebijakan, dan praktisi dalam beberapa dekade terakhir. Meskipun kemajuan signifikan yang dibuat dalam mempromosikan kesetaraan gender di tempat kerja, akan tetapi hambatan perempuan untuk maju mengalami diskriminasi berdasarkan jenis kelamin mereka. Hambatan ini dan bias tidak hanya mempengaruhi prospek karir perempuan dan keamanan ekonomi tetapi juga memiliki sosial yang lebih luas dan konsekuensi ekonomi bagi organisasi dan masyarakat secara keseluruhan (Catalyst, 2021; Memon & Satpathy, 2020). Wanita kurang terwakili dalam kepemimpinan, khususnya di manajemen puncak dan posisi eksekutif khususnya (Bruckmüller & Braun, 2020); mereka cenderung tidak dipekerjakan meskipun memiliki kualifikasi yang sama ((Bruckmüller & Braun, 2020; Moss-Racusin et al., 2012) dan dibayar lebih rendah daripada rekan pria mereka (Bruckmüller & Braun, 2020; World Economic Forum, 2018).

Persaingan dunia usaha yang semakin maju, menuntut setiap organisasi atau perusahaan untuk mengelola sumber dayanya dengan baik dan tepat guna, terutama sumber daya manusia (Herawati & Ranteallo, 2020). Salah satu aspek penting yang berpengaruh pada keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan adalah kepuasan kerja karyawan atau anggota organisasi, dalam hal ini pemimpin berperan penting untuk meningkatkan kepuasan kerja tersebut (Angraini et al., 2022). Salah satu faktor yang mempengaruhi turnover intention dan perlu mendapat perhatian ialah sifat kepribadian pemimpin (Susanto et al., 2019).

Kepuasan kerja karyawan sangat mempengaruhi niat berpindah karyawan (*turnover intention*). Kepuasan kerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kompensasi, stress kerja, kesetaraan gender, dan, karakter pemimpin. Mulanya calon karyawan akan dilatih (*training*) setelah karyawan menyelesaikan pelatihan maka karyawan akan bekerja pada perusahaan sebagai pekerja kontrak dahulu (*Working in Contract*) setelah menyelesaikan kontrak kerja tersebut karyawan akan menjadi karyawan tetap (*Permanent Employees*) maka karyawan akan mulai bekerja pada organisasi/perusahaan dalam proses kerja inilah karyawan dapat menilai dirinya sendiri apakah ia merasa puas dengan pekerjaannya saat ini dengan mempertimbangkan lingkungan kerja, kompensasi, stress kerja, kesetaraan gender, dan, karakter pemimpin. Jika karyawan merasa puas maka karyawan akan bertahan tetapi jika tidak merasa puas maka karyawan akan memilih meninggalkan

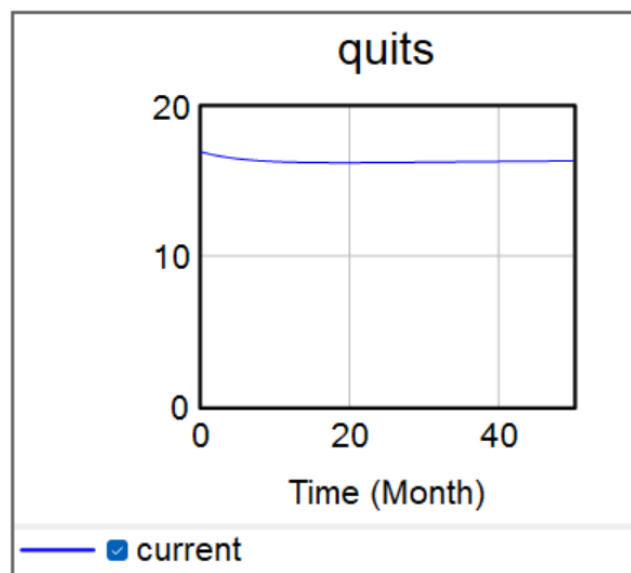
perusahaan (*turnover*). Ketika karyawan meninggalkan perusahaan maka “quits” akan meningkat sehingga perusahaan akan membuka lowongan pekerjaan yang ditunjukkan melalui “hires” agar perusahaan tidak kekurangan karyawan untuk menjalankan aktivitas operasionalnya.

Berikut nilai didalam Model Diagram *Stock and Flow*:

1. *Employment Time* = 36
2. *Final Time* = 50
3. *Hires* = *Smooth (Quits, 26)*
4. *Initial Time* = 0
5. *Quits* = *Permanent Employees / Employment Time*
6. *Saveper* = *Time Step*
7. *Time Step* = 0.125
8. *Permanent Employees* = *Integ (+Training Completions-Quits, 800)*
9. *Training Completions* = *Trainees / Training Time*
10. *Trainees* = *Integ (Hires-Training Completions, 250)*
11. *Training Time* = 6
12. *Contract Time* = 24
13. *Working in Contract* = 200
14. *Contract Completions* = $0.75^* (\text{Working in Contracts} / \text{Contract Time})$

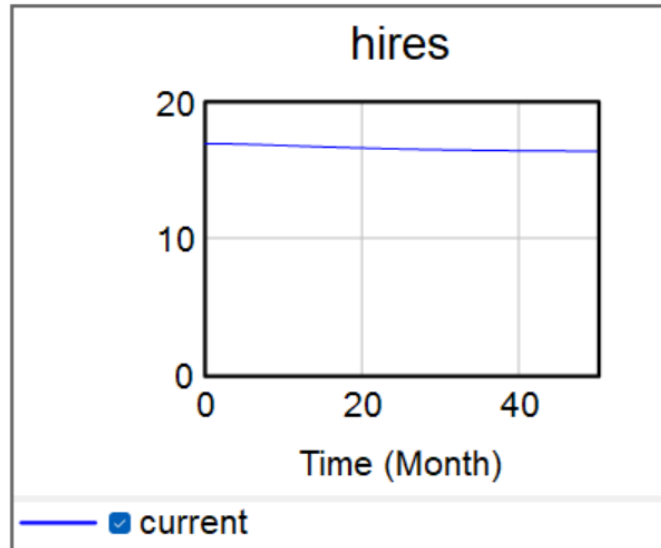
5.2 Analisis Kepuasan Kerja dapat menurunkan niat berpindah (*turnover intention*) karyawan

Dari hasil pembangunan model diketahui bahwa dengan menerapkan 5 faktor kepuasan kerja karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan maka akan menurunkan niat berpindah karyawan (*turnover intention*) yang dimana pada model yang dibangun diberi nama “quits”.



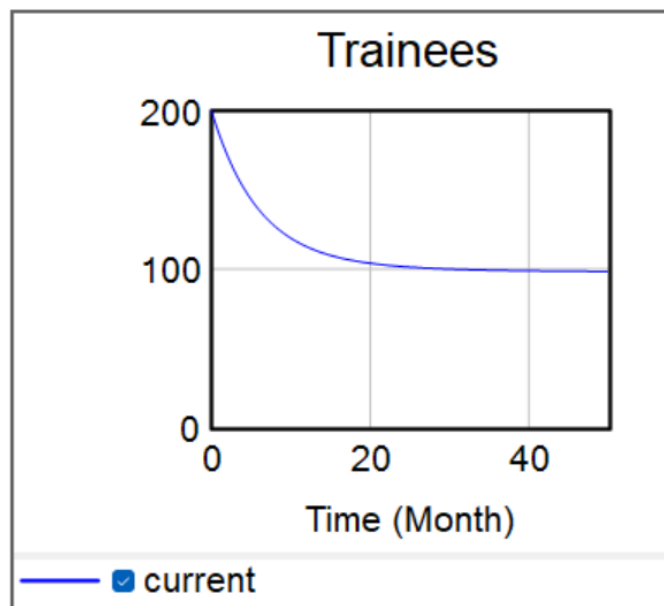
Gambar 5.2 Quits

Berdasarkan Gambar 5.2 dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (*worker satisfaction*) maka akan menurunkan niat berpindah karyawan (*turnover intention*) yang dicerminkan melalui tingkat karyawan keluar dari perusahaan (*quits*). Pada gambar diatas kurva “quits” perlahan mulai menurun dan telah mencapai titik kestabilannya.



Gambar 5.3 Hires

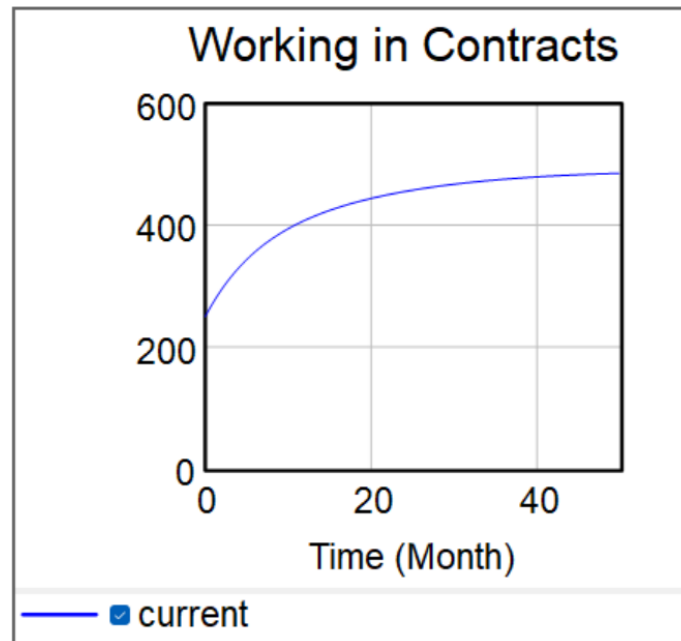
Pada Gambar 5.3 diketahui bahwa kurva “hires” juga mengalami penurunan dan mencapai titik stabilnya hal ini dikarenakan *output* dari kurva “quits” sebanding dengan *input* dari kurva “hires”. Kurva “hires” dapat menjadi lebih tinggi jika kepuasan kerja karyawan (*worker satisfaction*) menurun hal ini bisa jadi dikarenakan salah satu ataupun lebih dari



Gambar 5.4 Trainees

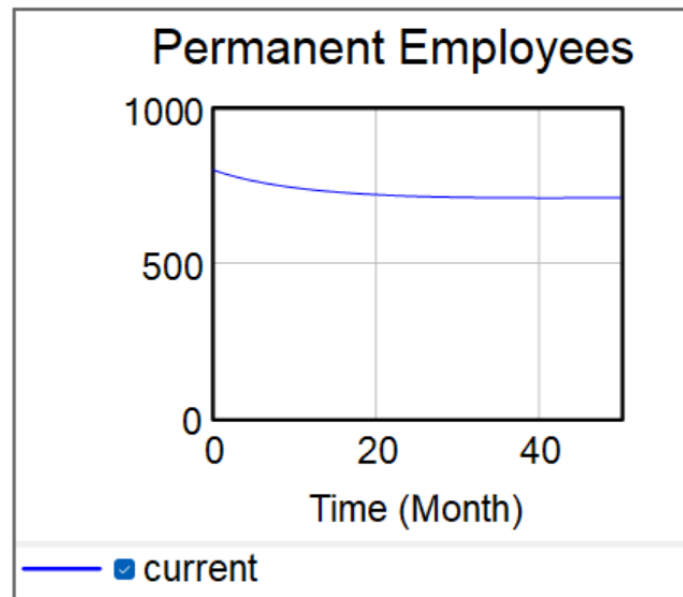
lingkungan kerja, kompensasi, stress kerja, ketidaksetaraan gender (*gender inequality*) dan, karakter pemimpin (*leader character*) mengalami penurunan/peningkatan. Sehingga kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan kemudian mengakibatkan karyawan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) yang ditunjukkan melalui kurva “quits”.

Ketika kurva “quits” menurun secara otomatis kurva “hires” juga akan menurun dikarenakan kebutuhan akan pemenuhan karyawan pada perusahaan untuk menjalankan operasionalnya, sehingga dengan menurunnya kurva “hires” maka akan berimbas pada penurunan kurva “Trainees” yang dimana “Trainees” merupakan karyawan baru yang sedang dalam tahap pelatihan (*training time*) selama 6 bulan sesuai dengan posisi kerja yang akan ditempatinya.



Gambar 5. 5 Working in Contracts

Setelah melewati tahap “Trainees” karyawan tersebut akan dikontrak kerja dalam kurun waktu 24 bulan atau 2 tahun. Kurva “Working in Contract” menunjukkan kenaikan dalam periode waktunya hal ini disebabkan kebutuhan akan karyawan tetap mengalami peningkatan sehingga pada awalnya kurva “Working in Contract” akan meningkat.



Gambar 5. 6 Permanent Employees

“Permanent Employees” merupakan karyawan yang telah menyelesaikan masa kontraknya dan menjadi karyawan tetap diperusahaan tersebut, perhitungan waktu kerja karyawan (*employment time*) dimulai di masa “Permanent Employees” ini yaitu 36 bulan atau 3 tahun. Bersamaan dengan pertimbangan apakah karyawan merasa puas akan pekerjaannya ataupun tidak.

5.3 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti berharap dapat memberikan kontribusi implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi pengembangan penelitian dengan pendekatan metode dinamika sistem (*System Dynamics*) mengenai niat berpindah karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan (*job satisfaction*).

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dukungan solusi yang optimal bagi organisasi maupun perusahaan yang ingin menurunkan dan menjaga kestabilan tingkat perputaran karyawan (*employee turnover intention*) berada pada titik terendah. Hasil penelitian juga diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada organisasi atau perusahaan agar senantiasa meningkatkan kepuasan kerja karyawan (*job satisfaction*) melalui berbagai cara ataupun metode.

5.4 Limitasi Penelitian

1. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan mengasumsikan nilai didalam model *stock and flow* diagram sehingga hasil prakiraan yang dihasilkan model tidak sepenuhnya akurat.
2. Pengambilan data penelitian diambil dari kedua organisasi yang bergerak dibidang industri yang berbeda sehingga tentunya ada kesenjangan ataupun pola yang berbeda dalam menjalankan operasional organisasi.
3. Seluruh variabel yang diteliti bukanlah satu-satunya yang menjadi faktor yang memediasi kepuasan kerja karyawan sehingga masih banyak faktor lainnya yang bisa ditambahkan untuk dimediasi ataupun tidak melalui mediasi dari kepuasan kerja karyawan.
4. Sampel area penelitian masih belum merata dibanyak titik di Indonesia, hal ini dikarenakan setiap wilayah di Indonesia memiliki karakter khusus yang dipengaruhi oleh budaya dan kondisi sosialnya.
5. *Stock and Flow Diagram* yang dibangun peneliti belum sepenuhnya dapat diimplementasikan keseluruh bidang industri yang dijalankan organisasi ataupun perusahaan, karena peneliti hanya mengambil sampel dari 2 organisasi yang bergerak dibidang industri yang berbeda.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Penelitian yang diselesaikan telah mendapatkan beberapa kesimpulan yang mengarah pada tujuan, yakni:

1. Model dinamika sistem (*system dynamics*) dapat membantu memproyeksikan kemungkinan terbaik dan terburuk dalam niat berpindah karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini model dinamika sistem memproyeksikan solusi terbaik untuk mencapai hasil yaitu menurunkan tingkat niat berpindah karyawan dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Dengan menggunakan dinamika sistem (*system dynamics*) akan membantu pengambilan keputusan dikarenakan hasil simulasi dinamika sistem menampilkan berbagai kemungkinan yang terjadi kedepannya dengan semua opsi yang masih terbuka sehingga pemegang keputusan dapat mengambil keputusan lebih bijak
3. Dengan perusahaan berfokus pada faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka niat berpindah karyawan juga akan menurun sehingga retensi karyawan dapat meningkat.
4. Meningkatnya retensi karyawan maka akan menurunkan tingkat perekrutan karyawan baru (*training*).
5. Ditemukannya faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti ketidaksetaraan gender (*gender inequality*), karakter kepemimpinan (*leadership characteristic*), keluarga/pasangan karyawan serta lokasi organisasi.
6. Di dalam pembahasan hanya ditemukan faktor ketidaksetaraan gender (*gender inequality*) berkaitan dengan penggajian, tidak ada informasi lebih lanjut mengenai faktor ketidaksetaraan gender (*gender inequality*) berkaitan dengan lingkungan kerja (*working environment*) dan stress kerja (*job stress*).

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti dapat mengemukakan beberapa keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga keterbatasan ini dapat dijadikan saran yang dapat menjadi sumbangsih kepada penelitian lain maupun penelitian selanjutnya, yakni:

1. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode kuantitatif dalam pengumpulan data.

2. Penelitian selanjutnya dapat mencoba meneliti pada bidang industri atau sektor lain.
3. Penelitian selanjutnya bisa menambahkan faktor lainnya yang dapat dimediasi/tidak dimediasi oleh kepuasan kerja (job satisfaction) karyawan dalam melakukan penelitian.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah sampel area penelitian lebih merata dibanyak titik di Indonesia.
5. Agar lebih akurat *Stock and Flow Diagram* yang dibangun peneliti diharapkan dapat diadaptasikan sesuai dengan organisasi atau perusahaan yang akan menggunakan model tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436. <https://doi.org/10.1037/h0040968>
- Alefari, M., Almanei, M., & Salonitis, K. (2020). A system dynamics model of employees' performance. *Sustainability (Switzerland)*, 12(16). <https://doi.org/10.3390/su12166511>
- Al-Maaitah, R., AbuAlRub, R. F., & al Blooshi, S. (2018). Practice environment as perceived by nurses in acute care hospitals in Sharjah and North Emirates. *Nursing Forum*, 53(2), 213–222. <https://doi.org/10.1111/nuf.12245>
- Andersen, D. F., Rich, E., & Macdonald, R. (2020). System Dynamics Applications to Public Policy. In *System Dynamics* (pp. 253–271). Springer US. https://doi.org/10.1007/978-1-4939-8790-0_421
- Angraini, A., Efendy, B. S., Munawarah, D., Nurqorih, H., Laoli, I. S., & Syamsir. (2022). Peranan Pemimpin Dalam Peningkatan Kepuasan Kerja di Kecamatan Mandiangin Koto Selayan Kota Bukittinggi. *Ranah Research: Journal of Multidisciplinary Research and Development*.
- Ashraf, M. A. (2020). Demographic factors, compensation, job satisfaction and organizational commitment in private university: an analysis using SEM. *Journal of Global Responsibility*, 11(4), 407–436. <https://doi.org/10.1108/JGR-01-2020-0010>
- Asih, R. W. P. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 25–35. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v1i1.37>
- Bala, B. K., Arshad, F. M., & Noh, K. M. (2017). *Springer Texts in Business and Economics Modelling and Simulation System Dynamics*. <http://www.springer.com/series/10099>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Tim Perti 1, Ed.). Penerbit Erlangga.
- Blomme, R. J., van Rheede, A., & Tromp, D. M. (2010). Work-Family Conflict as a Cause for Turnover Intentions in the Hospitality Industry. *Tourism and Hospitality Research*, 10(4), 269–285. <https://doi.org/10.1057/thr.2010.15>
- Brown, & Ghiselli. (1950). *Personnel dan Industrial Psychology*. Mc New York: Graw-Hill.
- Bruckmüller, S., & Braun, M. (2020). One Group's Advantage or Another Group's Disadvantage? How Comparative Framing Shapes Explanations of, and Reactions to, Workplace Gender Inequality. *Journal of Language and Social Psychology*, 39(4), 457–475. <https://doi.org/10.1177/0261927X20932631>
- Cardoso, F. G. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 3). Andi Offset.
- Catalyst. (2021). *Quick take: Women in management*. [Www.Catalyst.Org. https://www.catalyst.org/research/women-in-management/](https://www.catalyst.org/research/women-in-management/)
- Chang, Black, P., William, & D. (2013). Inside the Black Box: Raising Standards Through Classroom Assessment. *Wiley Online Library*, 80(2), 139–148.

- Chaudry, M. S., Sabir, H. M., Rafi, N., & Kalyar, M. N. (2011). Exploring the relationship between salary satisfaction and job satisfaction: A comparison of public and private sector organizations. *The Journal of Commerce*, 3. https://www.academia.edu/38209907/EXPLORING_THE_RELATIONSHIP_BETWEEN_SALARY_SATISFACTION_AND_JOB_SATISFACTION_joc
- Creswell, J. W. (2012). *Educational Research*.
- Creswell, J. W., & Guetterman, T. C. (2019). *Educational Research Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research (John W. Creswell Timothy C. Guetterman)*.
- DeConinck, J. B., & Stilwell, C. D. (2004). Incorporating organizational justice, role states, pay satisfaction and supervisor satisfaction in a model of turnover intentions. *Journal of Business Research*, 57(3), 225–231. [https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(02\)00289-8](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(02)00289-8)
- Ezaili Alias, N., Hazieqah Rohmanan, N., Ismail, S., Koe, W.-L., & Othman, R. (2018). Factors Influencing Turnover Intention in a Malaysian Manufacturing Company. *KnE Social Sciences*, 3(10), 771. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i10.3171>
- Falahat, M., Gee, S. K., & Liew, C. M. (2019). A model for turnover intention: Banking industry in Malaysia. *Asian Academy of Management Journal*, 24, 79–91. <https://doi.org/10.21315/aamj2019.24.s2.6>
- Fattah, A. H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai: Elmaterra* (R. Wardarita, Ed.; Vol. 1). Elmaterra. <https://books.google.co.id/books?id=w3pCDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false>
- Flippo, E. B. (1984). *Personal Management* (6th ed.). McGraw-Hill Inc.
- Gu, S., Huang, Q., Chen, Z., Wang, M., Chen, K., & Cui, Y. (2006). Relationship between job satisfaction and turnover intention among physicians from three grade hospitals. *Chinese Journal of Hospital Administration*.
- Hair, J. F., Page, M., & Brunsveld, N. (2020). *Essentials of Business Research Methods; Fourth Edition*.
- Handoko, H. T. (1993). *Manajemen* (2nd ed.). BPFPE.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo.
- Harper, M. N. (2016). Understaffing Issues in the Workplace. *Smallbusiness.Chron.Com*. <https://smallbusiness.chron.com/understaffing-issues-workplace-46884.html>
- Herawati, N., & Ranteallo, A. T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Jms Jakarta. *INTELEKTIVA: JURNAL EKONOMI, SOSIAL & HUMANIORA*, 1.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. Wiley.

- Hidayatno, A., Rahmawan, A., & Moeis, A. O. (2017). *Scenario Planning using System Dynamics for Reducing Uncertainty on Managing Employee Turnover*. <https://www.researchgate.net/publication/315680542>
- Istijanto. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Jamal, M. (1997). Job stress, satisfaction, and mental health: An empirical examination of self-employed and non-self-employed Canadians. . *Journal of Small Business Management* , 35(4), 48–57.
- Laraswani, R., & Lubis, R. K. (2020). The Effect of Compensation and Work Environment on Turnover Intention at PT. Putra Dolok Mandiri. In *Journal of Management Science (JMAS)* (Vol. 3, Issue 3). <https://iocscience.org/ejournal/index.php/JMAS>
- Laurenceren, S. F. (2021, November 13). Digaji Murah, Jutaan Orang Ramai-ramai Resign dari Tempat Kerja Baca artikel detikfinance, “Digaji Murah, Jutaan Orang Ramai-ramai Resign dari Tempat Kerja.” *Detik.Com*. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5810134/digaji-murah-jutaanorang-ramai-ramai-resign-dari-tempat-kerja>
- Lee, Y., & Sabharwal, M. (2016). Education–Job Match, Salary, and Job Satisfaction Across the Public, Non-Profit, and For-Profit Sectors: Survey of recent college graduates. *Public Management Review*, 18(1), 40–64. <https://doi.org/10.1080/14719037.2014.957342>
- Li, Y., & Sawhney, R. (2019). Empirical Analysis of Factors Impacting Turnover Intention among Manufacturing Workers. *International Journal of Business and Management*, 14(4), 1. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v14n4p1>
- Mahfuzur Rahman, H. M. (2019). Human Resource Management Practices and Turnover Intention in Bangladesh-A Literature Review. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 17(1), 233–239. <http://ijpsat.ijsh-t-journals.org>
- Manetsch, T., & Park, G. (1982). *Systems Analysis and Simulation with Applications to Economic and Social Systems*.
- Marihot Tua, E. H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Memon, N. Z., & Satpathy, B. (2020). Exploring Theories of Workplace Gender Inequality and Its Outcomes: A Systematic Literature Review. In *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry (TOJQI)* (Vol. 11, Issue 3).
- Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2012). Science faculty’s subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109(41), 16474–16479. <https://doi.org/10.1073/pnas.1211286109>
- Nawawi, H. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada University Press.
- NN. (2013). Higher turnover rate in Malaysian financial services industry, Towers Watson survey finds. *TowerWatson.Com*. <https://www.towerswatson.com/en-MY/Press/2013/10/Higher-turnover-rate-in-Malaysian-Financial-Services-industry>

- NN. (2019). Apakah Pegawai Anda Tertekan Hingga Merasa Kelelahan dan Kehabisan Tenaga? *Jobstreet.Co.Id*. <https://www.jobstreet.co.id/id/cms/employer/apakah-pegawai-anda-tertekan-hingga-merasa-kelelahan-dan-kehabisan-tenaga/>
- NN. (2022a). Top concerns among Gen Zs and millennials. *Deloitte.Com*. <https://www.deloitte.com/global/en/about/people/social-responsibility/genzmillennialsurvey.html>
- NN. (2022b, June 22). 68% of Indonesia's employees willing to forgo higher salaries or job promotions for work-life balance: Michael Page. *Michaelpage.Co.Id*. <https://www.michaelpage.co.id/about-us/media-releases/68-indonesias-employees-willing-forgo-higher-salaries-work-life-balance>
- Nurrahman, A. (2022, June 14). Nah Lho! Milenial dan Gen Z Ramai-ramai Resign Karena Tempat Kerja Toxic Baca artikel detikfinance, "Nah Lho! Milenial dan Gen Z Ramai-ramai Resign Karena Tempat Kerja Toxic". *Detik.Com*. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-6126304/nah-lho-milenial-dan-gen-z-ramai-ramai-resign-karena-tempat-kerja-toxic/2>
- Porter, L. W. (1961). A Study Of Perceived Need Satisfactions In Bottom And Middle Management Jobs X. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 45, Issue 1).
- Priyaantony, P., & Jerydagnanajaneeljo, J. O. (2021). Unfolding Gender Equity, Gender Equality And Job Satisfaction Concerning Women Police Officials. In *International Journal of Aquatic Science* (Vol. 12).
- Rahardjo, M. (2010, October 15). *Triangulasi dalam Penelitian Kualitatif*. Uin-Malang.Ac.Id. <https://uin-malang.ac.id/r/101001/triangulasi-dalam-penelitian-kualitatif.html>
- Riyanto, S., Asriani, I., & -----, A. (2020). The Impact of Working Environment, Compensation, and Job Satisfaction on Turnover Intention in Public Service Agency Motivation and the Millennial Generation View project The Impact of the Covid-19 Pandemic on the Manufacturing Industry View project The Impact of Working Environment, Compensation, and Job Satisfaction on Turnover Intention in Public Service Agency. *Article in IOSR Journal of Business and Management*, 22, 13–19. <https://doi.org/10.9790/487X-2205061319>
- Satyani, F., Novalensiago, M., Mariki, R., Dwi Anti, M., Bahar Pangestu, T., Richard Mandala, D., Handoko, N., & Maldini, D. (2021). Business Dynamics Model Revitalization: Case Study On Kirkwood's Business Process Analysis Workshops. In *Journal of Sustainable Business Hub* (Vol. 2, Issue 2). Desember.
- Seo, Y. J., & Jeong, D. (2022). 뷰티 및 화장품 산업 종사자의 직원지지평가, 직무스트레스, 직무자율성과 이직의도와의 관계 서유정 1, 정달영 2* 1 동국대학교 일반대학원 뷰티아트케어학과 학생, 2 동국대학교 공연예술학과 교수 Relationship between employee support evaluation, job stress, job autonomy and turnover intention of beauty and cosmetic industry workers. *Journal of Convergence for Information Technology*, 12(5), 202–211. <https://doi.org/10.22156/CS4SMB.2022.12.05.202>

- Sterman, John. (2000). *Business dynamics: systems thinking and modeling for a complex world*. Irwin/McGraw-Hill.
- Steven, Y., & Ongkowijoyo, P. (2021). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengelola Kepemimpinan Millennial Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan Yang Didukung Oleh Teknologi Modern*. 2(6).
- Sugiyono. (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Memahami Penelitian Kualitatif* (10th ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 1). Graha Ilmu.
- Sundiman, D. (2021). *Why Business Dynamics?* Youtube.com. <https://www.youtube.com/watch?v=YYL3EOI0R70>
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Gunawan, T. Admojo, Tim Redaksi CAPS, & R. R, Eds.). CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Susanto, G. A., Sudjadi, A., & Pinasti, M. (2019). Pengaruh Sifat Gelap Pemimpin Terhadap Niat Keluar Kerja Karyawan. *PERFORMANCE: Pengaruh Sifat Gelap Pemimpin Terhadap Niat Keluar Kerja Karyawan*, 26, 115–127.
- Taheri, R. H., Miah, Md. S., & Kamaruzzaman, Md. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.6.643>
- Tarurhor, E. M., Adekunle, E., & Olatunji, A. (2022). Management and Human Resource Research Journal An Official Publication of Center for International Research Development Double Blind Peer and Editorial. In *Management and Human Resource Research Journal* (Vol. 11, Issue 3). www.cirdjournal.com/index.php/mhrrj/index:E-mail:journals@cird.onlinepg.1
- Tedja, F. I. (2020). *People First*. Samahit Wirotma.
- Wan, Q., Li, Z., Zhou, W., & Shang, S. (2018). Effects of work environment and job characteristics on the turnover intention of experienced nurses: The mediating role of work engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 74(6), 1332–1341. <https://doi.org/10.1111/jan.13528>
- Wexley, K., & Yukl, G. (2003). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalita*. Rineka Cipta.
- Wilda, & Harris, I. (2022). *Penerapan Sistem Teknologi Public Blockchain Dimasa Depan untuk Meningkatkan Kunjungan Wisata di Kota Batam*. Universitas Universal.
- World Economic Forum. (2018). *The Global Gender Gap Report 2018 Insight Report*. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf
- Wulansari, P., Meilita, B., & Ganesan, Y. (2020). *The Effect of Employee Retention Company to Turnover Intention Employee-Case Study on Head Office Lampung Bank*.

Zaleznik, A., Christensen, C. R., & Roethlisberger, F. J. (1958). *The motivation, productivity, and satisfaction of workers: A prediction study*. . Harvard University.

