

Big Five Personality dan Turnover Intention

Fuad Ardiansyah¹, Annisa' Khaerani¹

¹Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong
correspondence: fuadardiansyah@unimudasorong.ac.id

Abstrak. Penelitian ini merupakan kajian literatur yang mengeksplorasi hubungan antara trait kepribadian *Big Five* (*Neuroticism*, *Extraversion*, *Openness*, *Agreeableness*, dan *Conscientiousness*) dengan *turnover intention*, yaitu niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Berdasarkan analisis berbagai studi yang dilakukan dalam kurun waktu beberapa tahun terakhir, ditemukan bahwa *Neuroticism* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *turnover intention*, sementara *Conscientiousness* dan *Agreeableness* menunjukkan hubungan negatif yang signifikan. Hubungan *Extraversion* dan *Openness* dengan *turnover intention* bervariasi tergantung pada konteks pekerjaan dan budaya organisasi. Temuan ini memiliki implikasi praktis penting bagi manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam proses rekrutmen, seleksi, dan pengembangan karyawan, serta dalam menciptakan budaya organisasi yang mendukung dan inklusif. Penelitian ini juga menyoroti perlunya penelitian lebih lanjut dengan desain longitudinal dan diversifikasi sampel untuk memperkaya pemahaman tentang dinamika hubungan antara kepribadian dan *turnover intention*. Dengan memahami hubungan ini, organisasi dapat mengembangkan strategi retensi yang lebih efektif dan meningkatkan kinerja serta kesejahteraan karyawan.

Kata kunci: *big five personality; turnover intention*

Abstract. This study is a literature review that explores the relationship between the Big Five Personality traits (*Neuroticism*, *Extraversion*, *Openness*, *Agreeableness*, and *Conscientiousness*) and *turnover intention*, which is the intention of employees to leave the organization. Based on the analysis of various studies conducted in the last few years, it was found that *Neuroticism* has a significant positive relationship with *turnover intention*, while *Conscientiousness* and *Agreeableness* show a significant negative relationship. The relationship between *Extraversion* and *Openness* with *turnover intention* varies depending on the context of the work and the culture of the organization. These findings have important practical implications for human resource management, particularly in the recruitment, selection, and development of employees, as well as in creating a supportive and inclusive organizational culture. This study also highlights the need for further research with longitudinal design and sample diversification to enrich the understanding of the dynamics of the relationship between personality and *turnover intention*. By understanding these relationships, organizations can develop more effective retention strategies and improve employee performance and well-being.

Keywords: *big five personality; turnover intention*

Niat keluar dari suatu organisasi atau meinggalkan pekerjaan (*turnover intention*) merupakan fenomena yang banyak menjadi perhatian dalam literatur psikologi industri dan manajemen. *Turnover* merujuk pada niat berhenti dari pekerjaan secara sukarela di masa

depan (Hidayah & Ardiansyah, 2019). Kecenderungan niat tidak selalu mengarah pada Tindakan untuk keluar dari pekerjaan, akan tetapi sering menjadi indikator dari perilaku tersebut.

Pentingnya memahami *turnover intention* terletak pada dampak signifikan yang ditimbulkannya pada organisasi. Tingginya *turnover intention* dapat menyebabkan biaya yang tinggi bagi perusahaan, baik dari segi biaya rekrutmen, pelatihan, dan hilangnya pengetahuan serta pengalaman yang dimiliki karyawan yang pergi (Hancock et al., 2013). Selain itu, *turnover intention* yang tinggi sering kali berdampak negatif pada moral dan motivasi karyawan yang tersisa, yang pada gilirannya dapat mengurangi produktivitas organisasi secara keseluruhan (Fitri, 2018).

Sejumlah faktor telah diidentifikasi sebagai determinan dari *turnover intention*. Faktor-faktor ini mencakup karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stres kerja (Gunawan & Andani, 2020; Sari, 2024). Karakteristik individu, misalnya, mencakup aspek demografi seperti usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan, serta faktor psikologis seperti persepsi tentang peluang kerja dan kepuasan karir (Holtom et al., 2008). Kepuasan kerja sering kali menjadi prediktor utama dari *turnover intention*, di mana karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki niat yang lebih tinggi untuk meninggalkan organisasi (Jessica & Y. S. Suyasa, 2022).

Diantara berbagai variabel yang mempengaruhi *turnover intention*, salah satu yang mendapat perhatian khusus dalam beberapa tahun terakhir adalah karakteristik kepribadian, terutama yang diukur melalui model *Big Five Personality*. Model ini terdiri dari lima dimensi utama, yaitu: *Neuroticism*, *Extraversion*, *Openness to Experience*, *Agreeableness*, dan *Conscientiousness* (McCrae & Costa, 1997). Masing-masing dimensi ini telah ditemukan memiliki kaitan yang berbeda dengan berbagai aspek perilaku kerja, termasuk *turnover intention* (Zimmerman, 2008).

Namun, meskipun sudah banyak penelitian yang mengeksplorasi hubungan antara *Big Five Personality* dan *turnover intention*, terdapat beberapa kesenjangan dalam literatur yang ada. Pertama, hasil penelitian sering kali inkonsisten. Beberapa studi menemukan hubungan yang signifikan antara dimensi tertentu dari *Big Five* dengan *turnover intention*, sementara studi lainnya tidak menemukan hubungan yang berarti (Gümüşsoy, 2016; Ariyabuddhiphongs & Marican, 2015; Salgado, 2002; Barrick, M. R., & Mount, 2005).

Inkonsistensi ini bisa disebabkan oleh perbedaan metodologi penelitian, populasi sampel, atau konteks organisasi yang berbeda.

Kedua, banyak penelitian yang berfokus pada satu atau dua dimensi dari *Big Five* saja, dan tidak mengkaji interaksi antar dimensi tersebut dalam mempengaruhi *turnover intention* (Judge et al., 2002). Misalnya, sementara *neuroticism* sering dikaitkan dengan *turnover intention* yang lebih tinggi karena kecenderungan individu yang neurotis untuk mengalami stres dan ketidakpuasan kerja, dimensi lain seperti *conscientiousness* mungkin berinteraksi dengan *Neuroticism* dalam cara yang kompleks untuk mempengaruhi *turnover intention*.

Ketiga, kebanyakan penelitian yang ada lebih banyak dilakukan di negara-negara Barat, sementara konteks budaya dapat memainkan peran penting dalam bagaimana kepribadian mempengaruhi perilaku kerja. Oleh karena itu, terdapat kebutuhan untuk penelitian yang lebih banyak dilakukan di berbagai konteks budaya untuk memahami apakah dan bagaimana budaya memoderasi hubungan antara *Big Five Personality* dan *turnover intention* (Farfán et al., 2020).

Keterbaharuan dari penelitian ini terletak pada upaya untuk mengintegrasikan temuan-temuan dari berbagai studi terdahulu, serta mengidentifikasi kesenjangan dan inkonsistensi yang ada. Dengan melakukan tinjauan literatur yang komprehensif, penelitian ini berupaya memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan holistik tentang hubungan antara *Big Five Personality* dan *turnover intention*. Selain itu, penelitian ini juga berupaya untuk menyarankan arah penelitian masa depan yang dapat membantu mengatasi kesenjangan yang ada, seperti dengan menggunakan pendekatan metodologi yang lebih canggih atau dengan mengkaji interaksi antar dimensi kepribadian dalam berbagai konteks budaya.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi pada literatur akademis tetapi juga memberikan implikasi praktis bagi manajer dan praktisi Human Resource (HR). Dengan memahami bagaimana dimensi-dimensi kepribadian tertentu berkontribusi terhadap *turnover intention*, organisasi dapat mengembangkan strategi seleksi dan retensi karyawan yang lebih efektif. Misalnya, pemahaman yang lebih baik tentang peran *Neuroticism* dalam *turnover intention* dapat membantu manajer dalam mengidentifikasi karyawan yang mungkin memerlukan dukungan tambahan untuk mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja mereka.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian studi literatur atau *review* sistematis. Metode ini dipilih karena bertujuan untuk mengintegrasikan dan menganalisis temuan-temuan dari berbagai penelitian terdahulu mengenai hubungan antara *Big Five Personality* dan *turnover intention*. Dengan melakukan review sistematis, penelitian ini dapat memberikan gambaran yang komprehensif dan menyeluruh mengenai topik yang diteliti, serta mengidentifikasi kesenjangan penelitian yang ada. Penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahapan Penelitian, yakni identifikasi pertanyaan penelitian kriteria inklusi dan eksklusi, pencarian literatur, proses seleksi studi, ekstraksi data, dan analisis data.

Pertama, Identifikasi Pertanyaan Penelitian dimulai dengan membuat pertanyaan umum penelitian dan sub pertanyaan. Kedua, penentuan kriteria inklusi yang mana difokuskan pada penelitian yang dipublikasi dalam 10 tahun terakhir, Studi yang menggunakan model *Big Five Personality* sebagai variabel independen dan *turnover intention* sebagai variabel dependen. Ketiga, Pencarian Literatur yang mana sumber data akan mencakup database akademis.

Keempat, melakukan Proses Seleksi Studi, dengan cara melakukan pencarian awal yang akan menghasilkan daftar artikel potensial. Setiap artikel akan dievaluasi berdasarkan judul dan abstrak untuk menentukan kelayakan awal. Kemudian ketahap kelima yaitu ekstraksi Data. Data yang akan diekstraksi dari setiap studi mencakup, Informasi demografis (penulis, tahun publikasi, negara penelitian), desain penelitian (metode pengumpulan data, sampel, ukuran sampel), variabel yang diukur (dimensi *Big Five Personality*, *turnover intention*, variabel kontrol/moderator), dan hasil utama (hubungan antara dimensi Big Five dan *turnover intention*, signifikansi statistik).

Terakhir dilakukan analisis data. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan metode studi deskripsi jika jumlah studi yang memenuhi kriteria inklusi cukup banyak. Studi deskripsi akan digunakan untuk mengkuantifikasi hubungan antara dimensi Big Five dan *turnover intention*. Analisis subkelompok akan dilakukan untuk mengeksplorasi moderasi oleh faktor-faktor seperti konteks budaya dan industri.

HASIL DAN DISKUSI

Sampel dalam studi deskripsi ini tergolong menjadi pekerja, karakteristik variabel tidak hanya meliputi *Big Five Personality* dan *turnover intention* namun juga variabel lain yang

menjadi moderasi atau variabel kontrol. Selanjutnya peneliti memaparkan hasil yang dilakukan berdasarkan analisis dari berbagai penelitian yang memenuhi kriteria inklusi maupun eksklusi yang telah ditetapkan.

Neuroticism dan Turnover Intention

Hubungan positif dimensi *neuroticism* dengan *turnover intention* ditemukan bahwa beberapa studi menjelaskan individu dengan skor tinggi pada *neuroticism* cenderung memiliki *turnover intention* yang lebih tinggi. Hal ini disebabkan oleh kecenderungan individu neurotis untuk mengalami stress, ketidakpuasan kerja, dan ketidakmampuan mengatasi tekanan kerja dengan baik (Judge et al., 2002; Zimmerman, 2008; Kartono, 2017; Rizal, 2020).

Dari beberapa studi menunjukkan bahwa antara *neuroticism* dan *turnover intention* diperkuat oleh Tingkat stress kerja yang tinggi dan tergantung jenis pekerjaannya. Individu yang neurotis lebih rentan terhadap efek negatif dari stress kerja yang meningkatkan keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan (Harari, M. B., Thompson, A. H., & Viswesvaran, 2018). Pada penelitian lain, ditemukan bahwa komitmen organisasi menjadi salah satu variabel yang mempengaruhi hubungan *neuroticism* dengan *turnover intention* (John & Srivastava, 2016).

Extraversion dan Turnover Intention

Pada penelitian *extraversion* dan *turnover intention* menunjukkan hasil yang beragam. Beberapa studi menemukan hubungan negative *extraversion* dengan *turnover intention*. Penelitian menunjukkan bahwa individu dengan skor tinggi pada *extraversion* cenderung lebih puas dengan interaksi sosial di tempat kerja dan lebih termotivasi oleh lingkungan kerja yang dinamis, yang mempengaruhi keinginan individu untuk keluar (Judge et al., 2002; Ariyabuddhiphongs & Marican, 2015).

Hasil berbeda juga ditemukan bahwa tidak semua dimensi *extraversion* memiliki hubungan negative namun juga beberapa penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dengan *turnover intention*. Individu dengan ektraversi tinggi dan memiliki kemampuan dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat mempengaruhi niat individu untuk *turnover* (Mayende & Musenze, 2014; Naeem et al., 2022).

Beberapa studi menemukan bahwa efek *extraversion* terhadap *turnover intention* dapat berbeda tergantung pada konteks budaya dan jenis industri (Zimmerman, 2008). Industri yang membutuhkan interaksi sosial yang tinggi, maka efek negatif *extraversion* terhadap *turnover intention* lebih kuat. Selain itu, *work life balance* juga menjadi pemicu antara

extraversion dan *turnover intention* (Naeem et al., 2022). Kemudian, individu dengan status pencapaian tujuan yang berbeda juga berefek terhadap hubungan *extraversion* dengan *turnover intention* (Harari, M. B., Thompson, A. H., & Viswesvaran, 2018).

Openness to Experience dan Turnover Intention

Hasil penelitian tentang hubungan antara *openness to experience* dan *turnover intention* beragam. Beberapa studi tentang hubungan antara *openness to experience* menemukan hubungan positif, sementara yang lain menemukan hubungan negatif atau tidak signifikan. *Openness to experience* mungkin lebih cenderung mencari peluang baru dan tantangan yang bisa meningkatkan *turnover intention*, namun juga bisa merasa lebih puas dengan pekerjaan yang menawarkan inovasi dan kreatifitas (Nugroho, 2019; Ariyabuddhiphongs & Marican, 2015; Naeem et al., 2022).

Efek dari *openness to experience* terhadap *turnover intention* tampaknya di moderasi oleh beberapa variabel. Variabel jenis pekerjaan menjadi salah satu moderator yang memberikan banyak kesempatan untuk belajar dan berkembang, hubungannya antara *openness to experience* dan *turnover intention* mungkin negative (Harari, M. B., Thompson, A. H., & Viswesvaran, 2018). Selain itu, jenis kelamin mempengaruhi hubungan antar keduanya (Nugroho, 2019).

Agreeableness dan Turnover Intention

Hasil penelitian menunjukkan Sebagian besar studi menemukan individu dengan skor tinggi pada *agreeableness* cenderung memiliki *turnover Intention* yang lebih rendah. Individu lebih cenderung bekerja sama dengan rekan kerja, merasa puas dengan hubungan interpersonal di tempat kerja, dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi (Meyer et al., 2002; Kartono, 2017; Rizal, 2020). Lingkungan kerja yang mendukung dan harmonis dapat memperkuat hubungan negatif antara *agreeableness* dan *turnover intention*. Sebaliknya, lingkungan kerja yang konflik dapat mempengaruhi efek tersebut.

Pada penelitian lainnya, ditemukan bahwa terdapat hubungan positif antara *agreeableness* dengan *turnover intention*. Mereka yang cenderung memiliki tingkat stress kerja yang tinggi, merasa kurang puas dengan tugas yang dikerjakan cenderung memiliki niat untuk keluar dari organisasi (Zimmerman, 2008; Naeem et al., 2022). Faktor *work-life balance* menjadi salah satu alasan yang memperkuat individu untuk keluar dari organisasinya.

Conscientiousness dan Turnover Intention

Seperti pada hubungan *agreeableness* dengan *turnover Intention*, *conscientiousness* juga ditemukan demikian. Beberapa penelitian secara konsisten menunjukkan bahwa individu dengan *conscientiousness* yang tinggi lebih memilih bertahan di organisasinya. Individu dengan *conscientiousness* tinggi biasanya lebih berorientasi pada tugas, disiplin, dan memiliki Tingkat tanggung jawab yang tinggi, yang membuat individu tersebut lebih mungkin untuk bertahan (Barrick, M. R., & Mount, 2005; Zimmerman, 2008; John & Srivastava, 2016).

Individu yang *conscientiousness* sering kali memiliki kinerja yang lebih baik dan merasa lebih puas dengan pekerjaannya, sehingga semakin mengurangi niat berpindah. Kecenderungan tersebut ditetapkan untuk mencapai standar yang tinggi bagi diri mereka yang sejalan dengan tujuan organisasi, sehingga mengarah pada peningkatan retensi pekerjaan (Rizal, 2020).

Namun, disisi lain beberapa penelitian juga menemukan bahwa *conscientiousness* yang tinggi dapat memunculkan niat individu untuk keluar dari organisasinya (Mayende & Musenze, 2014; John & Srivastava, 2016). Hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa dimensi *Conscientiousness* tidak memiliki hubungan secara signifikan dengan *turnover intention* (Akbar, 2017).

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Penelitian literatur *review* yang mengkaji hubungan antara *Big Five Personality* dan *turnover intention* mengungkapkan sejumlah temuan penting yang dapat membantu para akademisi dan praktisi memahami faktor-faktor psikologis yang mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan organisas. Dimensi-dimensi dari *Big Five Personality* secara keseluruhan memiliki hubungan yang signifikan dengan *turnover intention*, meskipun sifat dan kekuatan hubungan ini dapat bervariasi tergantung pada berbagai factor moderasi seperti konteks budaya, jenis pekerjaan, *work-life balance*, lingkupan kerja, dan lain sebagainya. pemahaman yang mendalam tentang hubungan antara *Big Five Personality* dan *turnover intention* dapat membantu organisasi mengembangkan strategi retensi yang lebih efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

Penelitian literatur *review* yang mengkaji hubungan antara *Big Five Personality* dan *turnover intention* memiliki sejumlah implikasi yang penting bagi berbagai pemangku kepentingan dalam organisasi, termasuk manajer sumber daya manusia, pemimpin organisasi, dan peneliti di bidang psikologi industri dan organisasi. Implikasi pertama

merujuk bagi manajemen sumber daya manusia, yang mana manajemen perlu memastikan kecocokan antara kepribadian karyawan dan tuntutan pekerjaan (*person-job fit*). Selanjutnya terhadap pengembangan dan pelatihan karyawan dalam bentuk *mentorship programs*.

Adapun implikasi bagi penelitian selanjutnya perlu memperhatikan variabel mediasi dan metode longitudinal untuk melihat bagaimana intervensi organisasi dapat mengubah hubungan. Selanjutnya implikasi bagi kebijakan organisasi yang mengarah pada strategi retensi yang disesuaikan dengan profil kepribadian karyawan dan menyediakan pengaturan kerja yang fleksibel.

Referensi

- Akbar, M. F. (2017). *Peran Trait Kepribadian Conscientiousness dan Openess to Experience terhadap Turnover Intention Pada Generasi Y* [Universitas Brawijaya]. <https://repository.ub.ac.id/id/eprint/10118/>
- Ariyabuddhiphongs, V., & Marican, S. (2015). *Big Five Personality Traits and Turnover Intention Among Thai Hotel Employees. International Journal of Hospitality and Tourism Administration, 16*(4), 355–374. <https://doi.org/10.1080/15256480.2015.1090257>
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (2005). Yes, Personality Matters: Moving on to More Important Matters. *Human Performance, 18*(4), 359–372. <https://psycnet.apa.org/record/2005-10665-003>
- Farfán, J., Peña, M., Fernández-Salineró, S., & Topa, G. (2020). The Moderating Role of Extroversion and Neuroticism in the Relationship between Autonomy at Work, Burnout, and Job Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(21), 1–12. <https://doi.org/10.3390/ijerph17218166>
- Fitri, M. A. (2018). Pengaruh Intensi *Turnover* dan Ketidakhadiran terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan DKI Jakarta. *Jurnal Manajemen Pendidikan, 9*(1), 41–50. <https://doi.org/10.21009/jmp.09105>
- Gümüşsoy, Ç. A. (2016). The Effect of Five-Factor Model of Personality Traits on *Turnover Intention* among Information Technology (IT) Professionals. *AJIT-e Online Academic Journal of Information Technology, 7*(22), 7–28. <https://doi.org/10.5824/1309-1581.2016.1.001.x>
- Gunawan, S., & Andani, K. W. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan pada PT Permata Prima Canindo di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, 2*(3), 793. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i3.9593>
- Harari, M. B., Thompson, A. H., & Viswesvaran, C. (2018). Extraversion and Job Satisfaction: The Role of trait Bandwidth and the Moderating Effect of Status Goal Attainment. *Personality and Individual Differences, 123*, 14–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.10.041>
- Hidayah, F., & Ardiansyah, F. (2019). *If you Can Survive, Then You Will Stay: Resilience and Turnover Intention on Employees*. 304(Acpch 2018), 76–80. <https://doi.org/10.2991/acpch>

18.2019.19

- Jessica, J., & Y. S. Suyasa, P. T. (2022). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Keluar Kerja (Studi Meta-Analisis). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 6(1), 21. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v6i1.9990.2022>
- John, O. P., & Srivastava, S. (2016). The Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives. In *University of California at Berkeley* (Issue 510). <https://doi.org/10.1109/ICARM.2016.7606898>
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530–541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.530>
- Kartono. (2017). Kepribadian dan *Turnover Intention* Pegawai di PD. BANK BPR JAWA BARAT. *Prosiding Seminar Nasional AIMI*, 27–28.
- Mayende, T. S., & Musenze, I. A. (2014). Personality Dimensions and Job *Turnover Intentions*: Findings from a University Context. *International Journal of ...*, 4(2), 153–164. http://ijmbr.srbiau.ac.ir/article_2493_0.html
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Naeem, K., Khan, M. A., Ibrar, M., & Lodhi, S. (2022). Impact of Big Five Factors of Personality Factors on Employee *Turnover Intentions* in Private Banking Sector; Mediating Effect of Work-Life Balance. *Competitive Education Research Journal*, 3(1), 157–175.
- Nugroho, I. R. (2019). *Pengaruh Leader-Member Exchange terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Organizational Commitment dan Job Satisfaction Pada Pt. Jasa Teknologi Informasi Ibm Jakarta* [Universitas Airlangga]. <https://repository.unair.ac.id/80685/>
- Rizal, M. (2020). *Hubungan Tipe Kepribadian Big Five Personality terhadap Intensi Turnover pada Karyawan Perusahaan Startup "X."* <https://repository.mercubuana.ac.id/62964/>
- Salgado, J. F. (2002). The *Big Five Personality Dimensions* and Counterproductive Behaviors. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1–2), 117–125. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00198>
- Sari, A. M. (2024). Faktor-Faktor Penyebab *Turnover Intention* Pada Gen Z (Studi Pada Pengguna Sosial Media). *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), 809–820.
- Zimmerman, R. D. (2008). Understanding the Impact of Personality Traits on Individuals' *Turnover Decisions*: A Meta-Analytic Path Model. *Personnel Psychology*, 61(2), 309–348. https://www.researchgate.net/publication/211396623_Understanding_the_impact_of_personality_traits_on_individuals'_turnover_decisions_A_meta-analytic_path_model