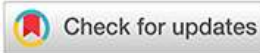


## PERANAN *SUSTAINABLE HRM PRACTICE* TERHADAP *JOB SATISFACTION* DAN *TURNOVER INTENTIONS* PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI KOTA BATAM



<sup>1\*</sup>Ridhayati Farid, <sup>2</sup>Elvi Juriana, <sup>3</sup>Dhita Hafizha Asri

<sup>1,2,3</sup> Program Sarjana Manajemen, Fakultas Bisnis dan Manajemen,  
University International Batam - Indonesia

### e-mail:

<sup>1\*</sup>ridhayati.f@gmail.com (*corresponding author*)

<sup>2</sup>elvithg03@gmail.com

<sup>3</sup>dhita.hafitzha@uib.ac.id

### ABSTRACT

*This study aims to determine the impact of sustainable HRM practices on job satisfaction and turnover intentions, using work as a mediator. Sustainable HRM practice is an independent variable, while the dependent variable consists of job satisfaction and turnover intentions. This study uses the mediating variable, namely the meaning of work. The research was conducted by covering the population of employees of manufacturing companies in Batam City and collecting data using Google Form questionnaires. There were 330 respondents used as samples in this study, using PLS-SEM with Smart PLS 3 and SPSS software. The results of this study prove that sustainable HRM practice affects job satisfaction and turnover intentions. Meaning of work can affect job satisfaction. The results of this study also prove that sustainable HRM practice can affect job satisfaction with the meaning of work as a mediating variable.*

**Keywords:** *Sustainable HRM Practices; Job Satisfaction; Turnover Intentions; Meaning of Work*

**Diterima (Received) :** 23-07-2024

**Direvisi (Revised) :** 05-11-2024

**Disetujui (Approved) :** 08-11-2024

**Dipublikasi (Published) :** 13-11-2024



©2024 Copyright (Hak Cipta) : Penulis (Authors)  
Diterbitkan oleh (Published by) : Program Studi Manajemen, Universitas Nusa Cendana, Kupang – Indonesia.  
Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi (This is an open access article under license) :  
CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

## PENDAHULUAN

Batam menyanggah predikat Kota Industri Utama di Indonesia (Purwanto, 2023). Berlokasi strategis di tenggara Singapura, Batam memiliki wilayah yang sangat menarik bagi para investor asing serta perdagangan internasional. Batam merupakan salah satu Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) di Indonesia dan juga, Batam menawarkan beragam insentif fiskal dan kemudahan dalam berinvestasi untuk menarik perusahaan – perusahaan domestik maupun perusahaan asing (Siaran Pers, 2024). Sebagai kota industri dengan berbagai perusahaan yang bergerak diberbagai bidang, menurut data dari Sitorus (2023) terdapat 604 industri besar dan sedang, yang bergerak di Kota Batam, beberapa diantaranya adalah perusahaan manufaktur. Perusahaan manufaktur adalah perusahaan yang mengolah bahan mentah menjadi bahan setengah jadi maupun produk jadi, dengan peningkatan nilai jual yang diharapkan (Lavinda, 2024). Perusahaan manufaktur adalah jenis perusahaan yang bergerak dalam produksi barang fisik dengan menggunakan mesin, peralatan, dan tenaga kerja (BPMPP UMA, 2022). Pandemi yang terjadi pada tahun 2020 menyebabkan beberapa perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja karyawan dengan sepihak, dan masih berlanjut hingga tahun 2023 (Taniady et al., 2020). Perseteruan tersebut masih terjadi pada pekerja kontrak yang terikat dengan perusahaan tersebut dan sudah bekerja sesuai dengan aturan perusahaan, namun perusahaan dengan semena – mena melakukan pemutusan hubungan kerja kepada para karyawan, dengan tidak memberikan hak – hak pekerja yaitu berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak (Pasaribu, 2022). Ketidakadilan di tempat kerja juga dapat berdampak pada reputasi perusahaan, karyawan yang merasa tidak diperlakukan dengan adil mungkin berbagi pengalaman negatif mereka dengan orang lain diluar perusahaan, yang dapat mempengaruhi citra dan daya tarik perusahaan tersebut sebagai tempat kerja yang baik menjadi buruk dan cenderung tidak kondusif (Rachman et al., 2023). Dengan adanya manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk menjaga kesehatan dan keselamatan karyawan dalam menghadapi bahaya dan tantangan yang ditimbulkan oleh pandemi (Muchsinati & Ardiansyah, 2023).

*Sustainable Human Resource Management (HRM)* awalnya diakui dan diperkenalkan dengan cara yang lebih terorganisir pada awal tahun 1990 (Olahkarsa, 2022). *John Elkington* seorang konsultan bisnis terkemuka dan penulis yang terkenal dengan konsep *Triple Bottom Line (TBL)*, memainkan peran penting dalam membentuk *Sustainable HRM* (Muchtadin, 2022). *Sustainable HRM* merupakan pendekatan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia suatu organisasi dengan mempertimbangkan dampaknya terhadap lingkungan, masyarakat, dan ekonomi secara keseluruhan (Firdaus, 2023). Hubungan *Sustainable HRM Practice* dengan *job satisfaction* yang berhubungan saat baik karena jenis ruang kerja baru yang berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja (Davidescu et al., 2020).

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *Sustainable HRM Practice* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*. Secara umum kepuasan kerja dapat dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, mencakup sejauh mana karyawan tersebut merasa puas, bahagia atau memuaskan dengan pekerjaannya dan lingkungan kerjanya. Menurut Yulianisa et al., (2023) yang telah melakukan analisa kepuasan kerja, dengan analisa tertinggi terhadap kepuasan kerja seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya terhadap sesama rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya. Setyawan dan Nelson (2021) mengatakan bahwa *HR practices* tidak hanya berdampak pada kinerja karyawan tetapi juga memiliki efek langsung dan tidak langsung pada kinerja operasional dan keuangan. Perusahaan yang gagal dalam menerapkan praktik yang mendukung

kepuasan kerja karyawan dapat menghadapi berbagai konsekuensi buruk yang akan mempengaruhi operasional mereka, tenaga kerja, dan lingkungan kerja secara keseluruhan (Ardianti et al., 2018). Menurunnya produktivitas karyawan yang mengalami ketidakpuasan pekerjaan biasanya akan menunjukkan tingkat efisiensi yang menurun, sehingga hal tersebut menyebabkan tingkat pergantian karyawan meningkat dan akan menyebabkan pengeluaran besar untuk rekrutmen dan pelatihan ulang (Purnama & Mayliza, 2019). Kondisi kerja yang tidak menguntungkan, mencerminkan perlakuan perusahaan terhadap karyawannya yang buruk, yang kemudian akan berdampak negative pada posisinya di antara calon karyawan dan klien (Fortunisa et al., 2019).

*Turnover intentions* merujuk pada niat karyawan untuk meninggalkan posisi pekerjaan mereka saat ini atau organisasi yang berafiliasi dengan mereka dimasa mendatang (Dhakirah et al., 2021). *Turnover intention* dipandang sebagai perpindahan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan. *Turnover intentions* mengacu pada kemungkinan seorang akan meninggalkan pekerjaannya saat ini dalam waktu yang singkat (Depp & Wahyu, 2023).

*Meaning of work* meliputi sebagaimana karyawan tersebut memandang pekerjaan mereka dalam lingkup kehidupan pribadi, profesionalisme, dan kontribusi kepada masyarakat atau lingkungan yang lebih luas (Aini, 2022). Makna pekerjaan sebagai hasil interpretasi karyawan terhadap arti pekerjaan dan peran pekerjaan seseorang dalam kehidupan karyawan akan lebih luas (Guerci et al., 2019). *Meaning of work* sebagai mediasi antara *sustainable HRM practice* terhadap *job satisfaction* dapat memberikan makna kerja sesungguhnya kepada karyawan, sehingga karyawan dapat merasakan kepuasan kerja pada perusahaan tersebut (Hitka et al., 2021). Sedangkan jika *meaning of work* sebagai mediasi antara *sustainable HRM practice* terhadap *turnover intentions* dapat memberikan makna kerja positif kepada karyawan dalam mengambil keputusan jika ingin keluar dari perusahaan tersebut (Haque, 2021).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara *sustainable HRM practice* terhadap *job satisfaction* dimediasi oleh *meaning of work*, dan juga pengaruh antara *sustainable HRM practice* terhadap *turnover intentions* dimediasi oleh *meaning of work* pada perusahaan manufaktur di Kota Batam.

## **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PENELITIAN, DAN HIPOTESIS**

### ***Sustainable HRM Practice dan Job Satisfaction***

Praktik sumber daya manusia yang berkelanjutan dapat membangun hubungan positif dengan kepuasan kerja, seperti yang dilakukan pada perusahaan yang berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang dapat mendorong kepuasan kerja di antara para karyawan (Runturambi & Sambul, 2022), dengan menumbuhkan rasa nyaman dan aman di antara karyawan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan lebih baik serta kepuasan kerja akan terbentuk (Safitri & Rojuaniah, 2022). Meningkatkan kepuasan karyawan dengan prestasi yang ada pada karyawan tersebut dan peningkatan kepuasan kerja terhadap perusahaan Putri K & Warsindah (2021).

Hubungan karyawan memberikan dampak positif pada perusahaan dengan adanya kepuasan karyawan (Agustinus, 2018). Manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan pada sebuah perusahaan yang optimal akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga pekerjaan yang berhubungan dengan lingkungan dapat menjadi sumber inspirasi dan semangat karyawan dalam bekerja (Makarim, 2021). Oleh karena itu hipotesis pertama dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

*H1: Sustainable HRM Practice berpengaruh signifikan positif terhadap Job Satisfaction*

### **Sustainable HRM Practice dan Turnover Intentions**

Praktik sumber daya manusia yang berkelanjutan dapat menghasilkan pengaruh penting dalam mengurangi *turnover intentions* atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, dengan alasan keinginan pribadi yang mengacu pada ketidakcocokan gaji, promosi, dan kepuasan kerja (Kristanto & Nelson, 2023). Adanya penerapan praktik sumber daya manusia yang berkelanjutan dapat menurunkan intensi *turnover intentions* karyawan pada sebuah perusahaan (Peng et al., 2021), pada sebuah perusahaan *turnover intentions* menjadi salah satu elemen terkuat yang dapat digunakan untuk memprediksi besarnya penyebab karyawan meninggalkan perusahaan (Hustanto & Warsindah, 2022). Dengan menerapkan sumber daya manusia yang berkelanjutan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang dapat memotivasi, mendukung serta mempertahankan karyawan yang memiliki prestasi dan niat kerja. Hal tersebut dapat mengurangi *turnover intentions* pada sebuah perusahaan. Oleh karena itu hipotesis kedua dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

*H2: Sustainable HRM Practice berpengaruh signifikan positif terhadap Turnover Intentions*

### **Sustainable HRM Practice dan Meaning of Work**

*Sustainable HRM Practice* bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan memberdayakan karyawan, sementara itu *meaning of work* berfokus pada persepsi dan pengalaman seorang karyawan terhadap arti, nilai dan tujuan dari pekerjaan, menekankan pelatihan karyawan dan sistem penilaian, yang berkontribusi dapat memberikan makna kerja karyawan (Aro-Gordon & Al-Raeesi, 2022), memberikan penghargaan, meningkatkan komitmen dan kesejahteraan perusahaan (Nidhi & Chaturvedi, 2022), bertujuan untuk mengurangi stress yang berkaitan dengan pekerjaan dan konflik antara pekerjaan dan keluarga demi makna bekerja (Stankevičiūtė & Savanevičienė, 2019). Berfokus pada kesejahteraan karyawan, mengarah pada karier yang panjang, perputaran karyawan yang rendah, tingkat ketidakhadiran rendah, dan pensiun yang tertunda dapat menekankan pentingnya pekerjaan yang bermakna (Järlström et al., 2023). Oleh karena itu hipotesis ketiga dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

*H3: Sustainable HRM Practice berpengaruh signifikan positif terhadap Meaning of Work*

### **Meaning of Work dan Job Satisfaction**

Makna pekerjaan yang dirasakan dapat secara langsung memengaruhi tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Pentingnya pekerjaan seseorang untuk meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan, pekerjaan yang bermakna akan meningkatkan harga diri yang berkorelasi positif dengan kepuasan kerja (Ayu & Muafi, 2020). Tan dan Sudharti (2021) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh penting dalam tindakan dalam bekerja. Pekerjaan diakui dan dihargai oleh atasan, rekan kerja atau perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasakan upaya dan kontribusi mereka di hargai. Menurut Soniyya dan Mulyati (2023) untuk mempertahankan komitmen karyawan dalam bekerja menguraikan satu faktor yang

berpotensi berdampak untuk mencapai aspek kepuasan kerja. Seorang karyawan merasa bahagia karena kebutuhannya terpenuhi dan mendapatkan tugas kerja yang dapat diselesaikan dengan baik (Donal & Shaidul, 2021). Oleh karena itu hipotesis keempat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

*H4: Meaning of Work berpengaruh signifikan positif terhadap Job Satisfaction*

#### **Meaning of Work dan Turnover Intentions**

Seorang karyawan yang merasa bahwa pekerjaannya tidak memiliki makna yang jelas atau tidak memuaskan dapat mendorong mereka untuk mencari kesempatan di tempat lain (Buana, 2024). Penyebab rendahnya makna kerja terjadinya karena kurangnya antara sosial dan ekonomi yang menyebabkan tingginya turnover intentions pada sebuah perusahaan (Sun & Sohn, 2021). Saat mencari pekerjaan seorang karyawan menginginkan pekerjaan yang membawa signifikansi dan membuat perbedaan (Chen, 2020) untuk pertumbuhan dan pengembangan karir, dapat meningkatkan turnover intentions. Pekerjaan yang bermakna bagi karyawan dapat memberikan dampak positif bagi karyawan, dengan antara lain dapat mengurangi turnover intentions, meningkatkan kepuasan kerja dan membantu perusahaan tetap stabil dalam menghadapi persaingan (Wulandari et al., 2023). Oleh karena itu hipotesis kelima dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

*H5: Meaning of Work berpengaruh signifikan positif terhadap Turnover Intentions*

#### **Sustainable HRM Practice terhadap Job Satisfaction dimediasi oleh Meaning of Work**

Praktik sumber daya manusia yang berkelanjutan fokus pada pengembangan keterampilan, penghargaan yang adil, dan keseimbangan kerja dapat meningkatkan makna dari pekerjaan karyawan (Buana, 2024). Makna yang diberikan pada pekerjaan tersebut dapat menjadi mediator antara praktik sumber daya manusia yang berkelanjutan dan kepuasan kerja (Wandani, 2022). Menerapkan praktik sumber daya manusia yang berkelanjutan dengan adanya terapan makna kerja bagi karyawan dapat memberikan kepuasan kerja (Sakti Walenta et al., 2023). Makna kerja memberikan motivasi kepada karyawan dan kepuasan (Hitka et al., 2021). Karena itu hipotesis kelima dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

*H6: Sustainable HRM Practice terhadap Job Satisfaction memiliki dampak positif signifikan yang dimediasi oleh Meaning of Work*

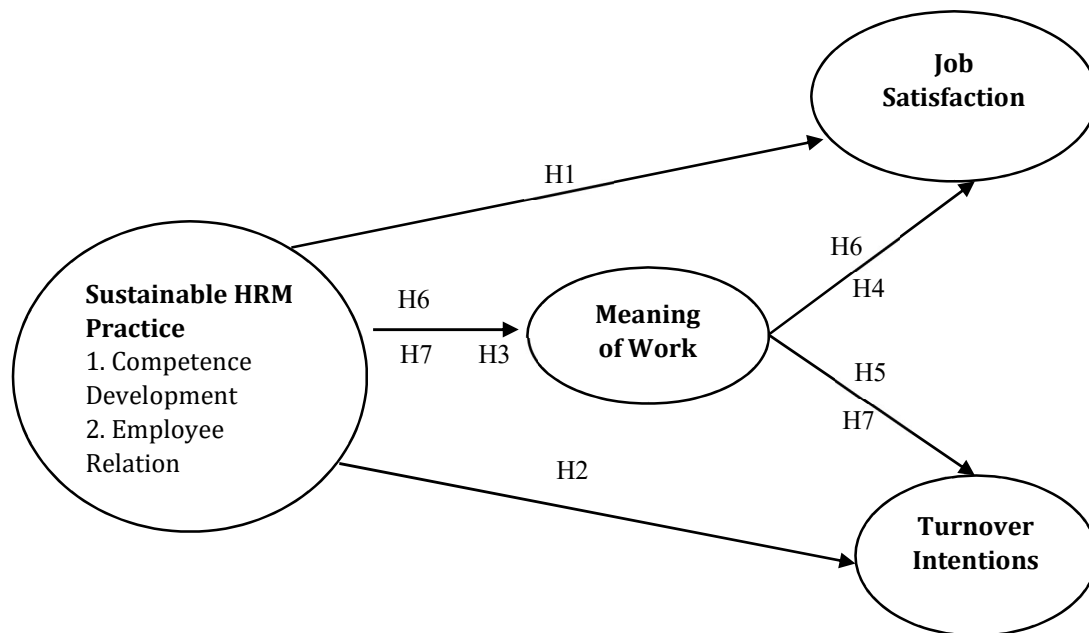
#### **Sustainable HRM Practice terhadap Turnover Intentions dimediasi oleh Meaning of Work**

Praktik sumber daya manusia yang berkelanjutan berkontribusi dalam memberikan makna kerja kepada karyawan dengan tujuan pengurangan turnover intentions, karyawan yang merasa memiliki makna kerja cenderung memiliki niat lebih rendah untuk pindah kerja (Zakaria & Ali, 2024). Diidentifikasi sebagai variabel paling berpengaruh untuk memprediksi terjadinya turnover dalam perusahaan memainkan peran penting untuk mengurangi moral karyawan yang pada akhirnya berdampak pada keunggulan kompetitif perusahaan (Putra & Kartika, 2023). Perusahaan mengambil tindakan menerapkan praktik sumber daya manusia yang berkelanjutan dalam memberikan makna kerja untuk mengurangi turnover pada perusahaan (Budun et al., 2021). Oleh karena itu hipotesis ketujuh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

*H7: Sustainable HRM Practice terhadap Turnover Intentions memiliki dampak positif signifikan yang dimediasi oleh Meaning of Work*

### Kerangka Penelitian

Berdasarkan pembahasan sebelumnya maka kerangka penelitian untuk melakukan pengujian mengenai Peranan *Sustainable HRM Practice* terhadap *Job Satisfaction* dan *Turnover Intentions* pada Perusahaan Manufaktur di Kota Batam yaitu, sebagai berikut :



Sumber : Dikontruksi penulis untuk penelitian ini, 2024

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan mengumpulkan dan menggabungkan data penelitian yang telah didapatkan. Populasi dalam penelitian ini ditujukan kepada karyawan yang bekerja pada perusahaan manufaktur Kota Batam. Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini menganut pendekatan *Slovin* yang di usulkan oleh (Hair et al., 2019), menentukan minimal 100 sampel. Biasanya, disarankan bahwa ukuran sampel setidaknya harus lima kali lebih besar daripada jumlah item pertanyaan untuk analisis, dengan preferensi rasio 1:5 (Alwi, 2020). Pengumpulan sampel melibatkan distribusi kuesioner melalui formulir *Google Form* kepada responden.

Pengukuran data untuk setiap variabel memerlukan penetapan skor untuk tanggapan dalam kuesioner, berdasarkan pada skala *likert* dengan angka 1 - 5. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 330 karyawan perusahaan manufaktur di Kota Batam. Analisa data bersifat kuantitatif yang mengacu pada data numerik (Farid & Clarissa, 2023) atau statistik, ditujukan untuk pengujian hipotesis. Data kuesioner dianalisis menggunakan metode PLS-SEM merujuk pada penelitian (Marheni et al., 2023) dengan software SmartPLS 3 dan SPSS. Metode PLS-SEM digunakan untuk meneliti beberapa hipotesis antar variabel, sedangkan SPSS digunakan untuk meneliti data demografi responden. Variabel penelitian yang mencakup *Sustainable HRM Practice* terdiri dari 9 pertanyaan yang diadopsi dari (Wikhamn, 2019), variabel *Job Satisfaction* terdiri dari 4 pertanyaan yang diadopsi dari (Farid, 2022), variabel *Turnover Intentions* terdiri dari 10 pertanyaan yang diadopsi dari (Na-Nan et al., 2021), sedangkan variabel

*Meaning of Work* terdiri dari 4 pertanyaan yang diadopsi dari (Arnoux-Nicolas et al., 2016).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Jumlah Responden

Menurut (Suharsimi, 2022), menyatakan bahwa pengertian dari responden merupakan seseorang yang sanggup dalam memberikan tanggapan dari pertanyaan yang diberikan oleh peneliti, baik dalam bentuk kuesioner, tertulis, maupun lisan.

**Tabel 1**

**Jumlah Responden**

Informasi Demografi	Jumlah	Persentase (%)
1 Total Responden	330	100%

Sumber : Hasil olah data, 2024

Berdasarkan pada Tabel 1, data yang berhasil dikumpulkan dalam penelitian ini adalah 330 sampel dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan yang bekerja di perusahaan bidang manufaktur Kota Batam. Penyebaran tersebut dilakukan dalam bentuk *google form* sehingga proses tersebut lebih cepat dan efektif.

### Data Demografi

Mencakup informasi yang berkaitan dengan kolektif individu yang dikategorikan berdasarkan karakteristik tertentu (AdminLp2M, 2022), termasuk usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, status pekerja, posisi pekerjaan, penghasilan bulanan, serta lama masa pekerja, data tersebut diperoleh dari penyebaran kuesioner yang telah dilakukan.

**Tabel 2**  
**Data Demografi**

Informasi Demografi	Jumlah	Persentase (%)	
Jenis Kelamin	Laki - laki	157	47.60%
	Perempuan	173	52.40%
Umur	18 - 25 Tahun	129	39.10%
	26 - 33 Tahun	164	49.70%
	> 34 Tahun	37	11.20%
Pendidikan Terakhir	SMA/SLTA Sederajat	105	31.80%
	D1/D2/D3	47	14.20%
	S1	146	44.20%
	S2	28	8.50%
	S3	4	1.30%
Status Pekerja	Karyawan Kontrak	153	46.40%
	Karyawan Permanen	177	53.60%
Posisi Pekerjaan	Direktur	13	3.90%
	Manajer	43	13.00%
	Supervisor	90	27.30%
	Operator	161	48.80%
	Admin	12	3.60%
	Karyawan	4	1.30%

Informasi Demografi	Jumlah	Persentase (%)
Purchasing	1	0.30%
Accounting	1	0.30%
Marketing	1	0.30%
Cs	1	0.30%
Staff	1	0.30%
Operation Specialist	1	0.30%
Operasional	1	0.30%
Penghasilan Bulanan	Rp. 1.500.000 - Rp. 3.000.000	57 17.00%
	Rp. 3.000.001 - Rp. 4.500.000	94 28.50%
	Rp. 4.500.001 - Rp. 6.000.000	116 35.20%
	> Rp. 6.000.001	64 19.40%
Lama Masa Bekerja	< 1 Tahun	13 3.60%
	1 - 2 Tahun	142 43.00%
	2 - 4 Tahun	121 36.70%
	> 4 Tahun	55 16.70%

Sumber : Hasil olah data, 2024

Berdasarkan Tabel 2, data responden tertinggi dalam perusahaan manufaktur Kota Batam adalah dengan jenis kelamin perempuan 173 responden dengan persentase 52,40%, dan responden laki – laki 157 responden dengan persentase 47,60%. Responden karyawan manufaktur mayoritas berusia 26 – 33 tahun 164 responden dengan persentase 49,70%, dengan pendidikan terakhir responden karyawan manufaktur ialah S1 yaitu 146 responden dengan persentase 44,20%. Dengan posisi pekerjaan mayoritas adalah sebagai operator dengan total 161 responden dengan persentase 48,80% yang memiliki penghasilan bulanan sebesar Rp. 4.500.001 – Rp. 6.000.000 sebanyak 116 responden dengan persentase 35,2%, masa waktu bekerja responden mayoritas adalah 1 – 2 tahun dengan total responden 142 persentase 43%.

### Uji Convergent Validity

Bertujuan untuk memastikan validitas setiap hubungan antara indikator tertentu dengan konstruksi atau variabel laten yang sesuai (Ghozali, 2016b).

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Convergent Validity**

Variable	Indikator	Outer Loading	AVE	Keterangan
Sustainable HRM Practice	SHRM1	0.720	0.528	Valid
	SHRM3	0.735		Valid
	SHRM5	0.676		Valid
	SHRM7	0.755		Valid
Meaning of Work	MOW2	0.799	0.649	Valid
	MOW3	0.813		Valid
Job Satisfaction	JS1	0.789	0.522	Valid
	JS2	0.685		Valid



<i>Variable</i>	<i>Indikator</i>	<i>Outer Loading</i>	<i>AVE</i>	<i>Keterangan</i>
Turnover Intentions	JS3	0.753	0.708	Valid
	JS4	0.673		Valid
	TI1	0.699		Valid
	TI10	0.840		Valid
	TI3	0.852		Valid
	TI4	0.810		Valid
	TI5	0.926		Valid
	TI6	0.920		Valid
	TI7	0.907		Valid
	TI8	0.664		Valid
TI9	0.907	Valid		

Sumber : Hasil olah data, 2024

Tabel 3 menunjukkan hasil uji validitas konvergen menurut (Hair et al., 2019), terdapat hasil uji outer loadings seluruh indikator memenuhi kriteria dengan nilai > 0,60 dinyatakan valid, dan rata – rata variance extracted (AVE) seluruh indikator memenuhi kriteria dengan nilai > 0,50 menunjukkan bahwa nilai AVE dinyatakan valid.

### Uji Discriminant Validity

*Discriminant Validity* dilakukan untuk memastikan setiap konstruk dalam model laten berbeda dari variabel lainnya (Sharaf et al., 2018).

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Discriminant Validity**

	<i>Job Satisfaction</i>	<i>Meaning of Work</i>	<i>Sustainable HRM</i>	<i>Turnover Intentions</i>
Job Satisfaction	0.727			
Meaning of Work	0.503	0.806		
Sustainable HRM Practices	0.601	0.531	0.722	
Turnover Intentions	0.113	0.145	0.323	0.841

Sumber : Hasil olah data, 2024

Tabel 4 menunjukkan hasil Uji Fornell – Larcker akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model, dari tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi kriteria (Ghozali, 2016a).

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dikatakan bahwa uji yang bertujuan untuk melihat suatu alat ukur tersebut dapat dinyatakan valid tau tidak valid (Miftahul & Herianto, 2020).

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<i>Variabel</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Keterangan</i>
Sustainable HRM Practice	0.813	Reliable
Meaning of Work	0.787	Reliable
Job Satisfaction	0.817	Reliable
Turnover Intentions	0.956	Reliable

Sumber : Hasil olah data, 2024

Tabel 5 menunjukkan hasil uji realibilitas seluruh variabel telah memenuhi kriteria dengan menunjukkan nilai *Composite Reliability* > 0,60, yang berarti seluruh variabel dinyatakan reliabel berdasarkan (Hair et al., 2019).

### Uji Direct Effect

Menurut Ghozali (2021) hasil output yang dilakukan untuk melihat pengaruh langsung antar variabel laten.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Direct Effect**

Hipotesis	Sample Mean	T Statistics	P-Value	Kesimpulan
SHRM > JS	0.465	6.480	0.000	H1: Signifikan Positif
SHRM > TI	0.351	6.286	0.000	H2: Signifikan Positif
SHRM > MOW	0.524	6.575	0.000	H3: Signifikan Positif
MOW > JS	0.251	3.751	0.000	H4: Signifikan Positif
MOW > TI	-0.038	0.617	0.537	H5: Tidak Signifikan

Sumber : Hasil olah data, 2024

Berdasarkan hasil uji hipotesis (*Direct Effect*) pada Tabel 6 dengan syarat signifikan dengan kriteria nilai T – statistics > 1,96 dan P – values < 0,05, menurut (Hair et al., 2019), dijelaskan pada sebagai berikut :

### Pengaruh Sustainable HRM Practice terhadap Job Satisfaction

Hipotesis pertama terdapat hubungan yang signifikan antara *Sustainable HRM Practice* terhadap *Job Satisfaction*. Hasil Uji penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Bulińska-Stangrecka & Bagieńska (2021) yang membuktikan adanya pengaruh signifikan *SHRM Practice* terhadap *Job Satisfaction*. Bagi perusahaan manufaktur pentingnya penerapan keberlanjutan sebagai salah satu alasan agar karyawan dapat tetap berdiri pada perusahaan, karena mereka merasakan adil dan puas yang diberikan oleh perusahaan. Kepuasan kerja tersebut dapat terjadi dengan adanya penghasilan bulanan yang diterima karyawan sudah sesuai dengan yang dijanjikan sehingga karyawan tidak merasa adanya kebohongan dalam penerimaan hak.

### Pengaruh Sustainable HRM Practice terhadap Turnover Intentions

Pada hipotesis kedua terdapat hubungan yang signifikan antara *Sustainable HRM Practice* terhadap *Turnover Intentions*. Hasil uji penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Islam et al., (2023) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan *SHRM Practice* terhadap *Turnover Intentions*. Bahwa tidak selamanya perusahaan yang menjalankan keberlanjutan mendapatkan niat berpindah dari para karyawannya, contohnya perusahaan yang berhasil menjalankan hal tersebut akan memberikan dampak baik bagi *Turnover Intentions*. Sesuai dengan data responden pada Tabel 2 membuktikan bahwa mayoritas responden berada pada usia 26 – 33 tahun, dengan pendidikan terakhir S1 yang dimana pada usia responden mereka sudah menerima hak pada perusahaan sebagai karyawan permanen dengan penghasilan yang sesuai, sehingga mereka tidak merasa mengharuskan *turnover* dalam pekerjaannya.

### **Pengaruh Sustainable HRM Practice terhadap Meaning of Work**

Pada hipotesis ketiga terdapat hubungan yang signifikan antara *Sustainable HRM Practice* terhadap *Meaning of Work*. Hasil uji penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Guerci et al., (2019) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan *SHRM Practice* terhadap *Meaning of Work*. Pentingnya makna kerja pada karyawan dalam sebuah perusahaan ialah jika karyawan tersebut memiliki makna kerja yang kuat tentunya akan memberikan kepuasan kerja pada karyawan tersebut, jika tidak maka sebaliknya karyawan akan merasa tidak puas dan akan meninggalkan perusahaan. Mayoritas responden karyawan manufaktur memiliki penghasilan yang berada pada nominal dalam kategori ke atas, perusahaan memberikan hak karyawan dengan sebenarnya memberikan efek kepuasan pada karyawan, sehingga makna kerja memiliki dampak yang positif.

### **Pengaruh Meaning of Work terhadap Job Satisfaction**

Menyatakan hubungan yang signifikan antara *Meaning of Work* terhadap *Job Satisfaction*. Hasil uji penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Ghislieri et al., (2019) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan *Meaning of Work* terhadap *Job Satisfaction*. Makna kerja berperan penting dalam perusahaan manufaktur, dengan adanya makna kerja karyawan merasa dirinya dihargai dalam prestasi, adil dalam gaji dan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Sehingga hal ini menimbulkan kepuasan kerja pada diri karyawan. Pentingnya perusahaan manufaktur mempertahankan hal tersebut, jika tidak ingin terjadinya *turnover* pada perusahaan.

### **Pengaruh Meaning of Work terhadap Turnover Intentions**

Pada hipotesis kelima terdapat hubungan yang tidak signifikan antara *Meaning of Work* dan *Turnover Intentions*. Hasil pengujian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Sun et al., (2019). Lemahnya makna kerja karyawan pada perusahaan dapat memberikan dampak yang merugikan pada perusahaan, karyawan banyak yang meninggalkan perusahaan. Perusahaan manufaktur dapat mengambil pendekatan yang lebih dalam mengelola retensi karyawan dan memahami lebih baik faktor – faktor yang menyebabkan niat berpindah karyawan.

### **Uji Indirect Effect**

Hair et al., (2019) mengatakan bahwa uji *indirect effect* dengan menunjukkan peran variabel mediasi dalam model penelitian.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Indirect Effect**

<b>Hipotesis</b>	<b>Sample Mean</b>	<b>T Statistics</b>	<b>P-Value</b>	<b>Kesimpulan</b>
SHRM > MOW > JS	0.133	2.954	0.003	H6: Signifikan Positif
SHRM > MOW > TI	-0.021	0.597	0.551	H7: Tidak Signifikan

Sumber : Hasil olah data, 2024

Berdasarkan Hasil Uji Hipotesis (*Indirect Effect*) pada Tabel 7 dengan syarat signifikan dengan kriteria nilai T – statistics > 1,96 dan P – values < 0,05, menurut (Hair et al., 2019), akan di jelaskan pada sub-section berikut :

### **Peran *Meaning of Work* sebagai mediasi pada *Sustainable HRM Practice* terhadap *Job Satisfaction***

Hipotesis keenam terdapat hubungan yang signifikan antara *SHRM Practice* terhadap *Job Satisfaction* dengan *Meaning of Work* sebagai variabel mediasi. Hasil uji penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Crucke et al., (2022). Melalui makna kerja sebagai variabel mediasi, sumber daya manusia yang berkelanjutan dapat mempengaruhi kepuasan kerja secara tidak langsung. SDM yang berkelanjutan memperhatikan aspek – aspek seperti hubungan karyawan, kompeten pada seorang karyawan, sehingga memberikan makna kerja bagi karyawan tersebut. Makna kerja yang tinggi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara positif, dapat memberikan kontribusi yang lebih efektif kepada perusahaan.

### **Peran *Meaning of Work* sebagai mediasi pada *Sustainable HRM Practice* terhadap *Turnover Intentions***

Hipotesis ketujuh terdapat hubungan tidak signifikan antara *SHRM Practice* terhadap *Turnover Intentions* dengan *Meaning of Work* sebagai variabel mediasi. Hasil uji penelitian ini berhubungan dengan hasil penelitian Wang et al., (2020). Melalui makna kerja sebagai variabel mediasi, sumber daya manusia yang berkelanjutan dapat mempengaruhi niat berpindah secara tidak langsung. Adanya perbedaan persepsi antar setiap karyawan, mereka akan merasa bahwa pekerjaan mereka tidak memiliki makna yang mendalam.

### **Uji *R – Square***

Hasil *R – Square* mewakili sejauh mana variabel independen (eksogen) mempengaruhi variabel dependen (endogen) (Hair et al., 2021).

**Tabel 8**  
**Hasil Uji *R – Square***

<b>Variabel</b>	<b><i>R Square</i></b>	<b><i>R Square Adjusted</i></b>
Job Satisfaction	0.411	0.407
Meaning of Work	0.282	0.279
Turnover Intentions	0.114	0.109

Sumber : Hasil olah data, 2024

Berdasarkan hasil uji Quality Index pada *R – Square* menunjukkan variabel *Job Satisfaction* adalah 0,411 yang artinya *SHRM* mampu menjelaskan variabel *Job Satisfaction* sebesar 41,1%, sedangkan sisanya yaitu 58,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model. Sesuai kriteria (Hair et al., 2021), nilai *R – Square* > 0,36 dinyatakan “Kuat”. Nilai *R – Square* variabel *Meaning of Work* adalah 0,282 yang artinya *SHRM*, *JS* dan *TI* mampu menjelaskan *Meaning of Work* sebesar 28,2 % sedangkan sisanya sebesar 71,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat di dalam model. Sedangkan nilai *R – Square* variabel *Turnover Intentions* adalah 0,114 yang artinya *SHRM*, *MOW* dan *JS* mampu menjelaskan *Turnover Intentions* sebesar 11,4% sedangkan 88,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat di dalam model. Sesuai kriteria (Hair et al., 2019), nilai *R – Square* < 0,25 dinyatakan “Lemah”.

### Uji GoF Index

Uji GoF (*Goodness of fit*) merupakan suatu pengujian statistik untuk menilai seberapa baik model statistik sesuai data yang ada. Dalam analisis SEM, uji GoF ini digunakan untuk melakukan verifikasi seberapa baik model penelitian yang dirancang mencerminkan data empiris yang dikumpulkan. Menurut Hair et al., (2010) hasil uji ini digunakan untuk menilai model secara keseluruhan.

*GoF Index*

$$GoF = \sqrt{\overline{Comm} \times \overline{R^2}}$$

$$\overline{Comm} = \frac{0.528+0.649+ .522+0.708}{4} = 0.602$$

$$\overline{R^2} = \frac{0.411+0.282+0.114}{3} = 0.269$$

Sehingga

$$GoF = \sqrt{0.602 \times 0.269} = 0.403$$

Berdasarkan hasil uji GoF Index, sesuai kriteria (Hair et al., 2019)\_hasil tersebut termasuk dalam kategori “Kuat”.

### SIMPULAN DAN SARAN

Temuan penelitian bertujuan untuk mengetahui dan memahami hubungan *Sustainable HRM Practice terhadap Job Satisfaction dan Turnover Intentions* yang dimediasi oleh *Meaning of Work* pada perusahaan Kota Batam. Terdapat hubungan signifikan positif antara *Sustainable HRM Practice terhadap Job Satisfaction*. Hal ini membuktikan bahwa *Sustainable HRM Practice mempengaruhi Job Satisfaction* pada perusahaan manufaktur Kota Batam. Adanya perusahaan yang memperhatikan karyawan dengan menjaga hubungan sesama karyawan dapat memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.

Terdapat hubungan signifikan positif antara *Sustainable HRM Practice terhadap Turnover Intentions*, hal tersebut membuktikan bahwa sesuai responden yang didapatkan rata – rata karyawan perusahaan manufaktur Kota Batam berada pada angka produktif kerja, yang dimana karyawan tersebut sudah tidak memikirkan untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Terdapat hubungan signifikan positif antara *Sustainable HRM Practice terhadap Meaning of Work*, membuktikan bahwa makna kerja pada perusahaan manufaktur Kota Batam sangat mempengaruhi hubungan karyawan. Terdapat hubungan signifikan positif antara *Meaning of Work terhadap Job Satisfaction*, hal ini membuktikan bahwa adanya makna kerja mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja.

Tidak terdapat hubungan signifikan antara *Meaning of Work terhadap Turnover Intentions*. Ini disebabkan karena seorang karyawan yang dapat merasakan makna dari pekerjaannya, memiliki kejelasan dalam pekerjaan yang dijalani, membuatnya cenderung akan bertahan pada pekerjaan tersebut. Terdapat hubungan signifikan positif antara *Sustainable HRM Practice terhadap Job Satisfaction dengan Meaning of Work* sebagai variabel mediasi, hal ini berarti manajemen sumber daya manusia yang dijalankan secara berkelanjutan terbukti berkontribusi dalam pengembangan diri karyawan, pemberian penghargaan yang adil, peningkatan kinerja karyawan sehingga

karyawan merasakan maknanya dalam bekerja serta merasakan kepuasan kerja. Tidak terdapat hubungan signifikan antara *Sustainable HRM Practice terhadap Turnover Intentions dengan Meaning of Work* sebagai variabel mediasi. Hasil ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Haque, 2021). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa perusahaan mengambil tindakan menerapkan praktik sumber daya manusia yang berkelanjutan dalam memberikan makna kerja untuk mengurangi *turnover* pada perusahaan.

Penelitian ini hanya menyoroti sektor manufaktur di kota Batam sehingga tidak dapat melihat sektor lain seperti pariwisata, perbankan dan sektor ekonomi lainnya yang juga cukup tinggi di Batam. Selain itu, target responden sebaiknya ditambahkan dan disertakan asal perusahaan sehingga bisa menunjukkan apakah sudah mencakup seluruh perusahaan manufaktur di kota Batam. Hal ini bertujuan agar hasil penelitian dapat lebih representatif dalam menyajikan kondisi di kota Batam. Menyadari keterbatasan ini, maka saran bagi peneliti selanjutnya adalah memperluas cakupan sektor ekonomi untuk melakukan penelitian serupa.

## DAFTAR RUJUKAN

- AdminLp2M. (2022). *Mengenal Data Demografis, Cara Mendapatkan Serta Contohnya*.
- Agustinus, S. (2018). Analisis Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam dan Karimun). *Journal of Accounting & Management Innovation*, 2(1), 67–89.
- Aini, S. N. (2022). Meaning Of Work. *National Multidisciplinary Sciences*, 1(3), 516–526. <https://doi.org/10.32528/nms.v1i3.88>
- Alit, A. S. K. P., K., & Kartika, I. M. (2023). Pengaruh Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover intention pada PT. Industri Jamu Borobudur Cabang Bali. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Ngurah Rai*.
- Alwi, I. (2020). Kriteria Empirik Dalam Menentukan Ukuran Sampel Pada Pengujian Hipotesis Statistika Dan Analisis Butir. *Jurnal Formatif*.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1). <https://doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1764>
- Arnoux-Nicolas, C., Sovet, L., Lhotellier, L., Di Fabio, A., & Bernaud, J.-L. (2016). Perceived Work Conditions and Turnover Intentions: The Mediating Role of Meaning of Work. *Frontiers in Psychology*, 7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00704>
- Aro-Gordon, S., & Mohamed Al-Raeesi, F. Y. (2022). Sustainable HRM Practice and Organisational Excellence: An Empirical Analysis. *SDMIMD Journal of Management*, 13, 125. <https://doi.org/10.18311/sdmimd/2022/29573>
- BPMPP UMA. (2022). Perusahaan Manufaktur: Pengertian, Ciri-Cir & Ruang Lingkupnya. *Biro Perencanaan Mutu Pendidikan Dan Pembelajaran Universitas Medan Area*.
- Buana, I. K. (2024). Mengulik Fenomena Infant Attrition Aparatur Sipil Negara dan Upaya Pencegahannya. *Majalah X-Media Edisi XXI-2024*.
- Budun, M., Amberi, M., & Rahmawati, E. (2021). TURNOVER PADA PT. JASAPOWER INDONESIA. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 10(2).
- Bulińska-Stangrecka, H., & Bagieńska, A. (2021). The Role of Employee Relations in Shaping Job Satisfaction as an Element Promoting Positive Mental Health at Work in the Era of COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1903. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041903>

- Chen, A. (2020). Hubungan Makna Kerja dan Work-Life Balance dengan Intensi Turnover pada Karyawan Generasi Z (Studi pada Crew Toko PT. X Cabang Medan). *Sebelas Maret University*.
- Crucke, S., Kluijtmans, T., Meyfrootd, K., & Desmidt, S. (2022). How does organizational sustainability foster public service motivation and job satisfaction? The mediating role of organizational support and societal impact potential. *Public Management Review*, 24(8), 1155–1181. <https://doi.org/10.1080/14719037.2021.1893801>
- Davidescu, A. A., Apostu, S.-A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees—Implications for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability*, 12(15), 6086. <https://doi.org/10.3390/su12156086>
- Depp, I. F., & Wahyu, G. P. A. (2023). Pengaruh Corporate Social Responsibility Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Organizational Commitment Pada Karyawan Perusahaan Perbankan. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(2), 2367–2376. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i2.16930>
- Dhakirah, S., Hidayatinnisa, N., & Setiawati, R. A. (2021). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kelelahan Kerja. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.30587/jre.v4i1.2223>
- Donal, M. M., & Shaidul, I. (2021). Analysis of the Influence of Employee Salaries, Job Stability, Job Enrichment on Employee Commitment with Job Satisfaction as Mediation. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, V(VI), 234–238.
- Farid, R. (2022). Analisis Anteseden Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan di Kota Batam dalam menghadapi Pandemi Covid-19. *Sang Pencerah: Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton*, 8(2), 458–476. <https://doi.org/10.35326/pencerah.v8i2.2224>
- Farid, R., & Clarissa, F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Kecantikan Di Kota Batam Dimediasi Oleh Motivasi. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 8(2), 146–160. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v8i2.2377>
- Firdaus, N. D. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia yang Berkelanjutan Tinjauan Sistematis atas Bidang yang Sedang Berkembang. *Research Gate*.
- Fortunisa, A., Sedyowidodo, U., Diah Novianti, M., & RA Djamaris, A. (2019). *Your Employeeis Your Company Branding*.
- Ghislieri, C., Cortese, C. G., Molino, M., & Gatti, P. (2019). The relationships of meaningful work and narcissistic leadership with nurses' job satisfaction. *Journal of Nursing Management*, 27(8), 1691–1699. <https://doi.org/10.1111/jonm.12859>
- Ghozali, I. (2016a). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*.
- Ghozali, I. (2016b). *Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 23*.
- Ghozali, I. (2021). *Structure Equation Modeling dengan Metode Alternatif Partial Least Squares (PLS)*.
- Guerci, M., Decramer, A., Van Waeyenberg, T., & Aust, I. (2019). Moving Beyond the Link Between HRM and Economic Performance: A Study on the Individual Reactions of HR Managers and Professionals to Sustainable HRM. *Journal of Business Ethics*, 160(3), 783–800. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3879-1>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>

- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Haque, A. (2021). Strategic HRM and Organisational Performance: Does Turnover Intention Matter? *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 656–681. <https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2019-1877>
- Hitka, M., Schmidtová, J., Lorincová, S., Štarchoň, P., Weberová, D., & Kampf, R. (2021). Sustainability of Human Resource Management Processes through Employee Motivation and Job Satisfaction. *Acta Polytechnica Hungarica*, 18(2), 7–26. <https://doi.org/10.12700/APH.18.2.2021.2.1>
- Hustanto, A. H., & Warsindah, L. (2022). Pengaruh Strategic HRM Practices Terhadap Turnover Intention Dimediasi Employee Satisfaction dan Work Engagement di Industri Telekomunikasi. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 5(1), 131. <https://doi.org/10.32493/JEE.v5i1.23993>
- Islam, M. A., Jantan, A. H., Yusoff, Y. M., Chong, C. W., & Hossain, M. S. (2023). Green Human Resource Management (GHRM) Practices and Millennial Employees' Turnover Intentions in Tourism Industry in Malaysia: Moderating Role of Work Environment. *Global Business Review*, 24(4), 642–662. <https://doi.org/10.1177/0972150920907000>
- Järlström, M., Saru, E., & Pekkarinen, A. (2023). Practices of Sustainable Human Resource Management in Three Finnish Companies: Comparative Case Study. *South Asian Journal of Business and Management Cases*, 12(1), 31–51. <https://doi.org/10.1177/22779779231154656>
- Kristanto, H., & Nelson, A. (2023). Pengaruh Human Resource Practice Terhadap turnover Intention Dengan Organizational Commitment Dan Organization Engagement sebagai mediasi. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi)*, 7, 497–516.
- Lavinda. (2024). Perusahaan Manufaktur: Pengertian, Ciri-Ciri & Ruang Lingkupnya. *Mekari Jurnal*.
- Makarim, F. A. (2021). *Pengaruh Praktik Green Human Resource Management (Ghrm) Terhadap Turnover Intentions Dimediasi Lingkungan Kerja ( Studi Pada Karyawan Generasi Milenial Di Pt. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Adisoemarmo Surakarta )*. Universitas Islam Indonesia.
- Marheni, D. K., Jenny, & Agustin, I. N. (2023). Cryptocurrency decision analysis as an instrument in modern financial market through investment intention. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 16(2), 237–254.
- Melati, A. W., & Muafi. (2020). Analisis Pengaruh Makna Kerja dan Resiliensi Terhadap Intention To Leave yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *JBTI : Jurnal Bisnis : Teori Dan Implementasi*, 11(2), 149–166.
- Miftahul, J.N., & M. PD, H. (2020). *Konsep Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Menggunakan SPSS*.
- Muchsinati, E. S., & Ardiansyah, R. (2023). The Importance of Implementing E-HRM to Enhance Employee Productivity in Companies. *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science*, 3(2), 918–946.
- Muchtadin. (2022). Hubungan Antara Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau dan Kinerja Berkelanjutan: Tinjauan Literatur. *Jurnal Doktor Manajemen*, 54–63.
- Na-Nan, K., Kanthong, S. N., & Dhienhirun, A. (2021). Development and validation of an instrument to measure turnover intention of Generation Y in Thailand.



- International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 682–698.  
<https://doi.org/10.1108/IJOA-12-2019-1972>
- Nasir, R. A., Ernie, Z. A., Hardiyono, F. L. I., & Herison, R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengelolaan SDM Pada Pelayaran)* (A. R. Fausiah Putri & S. Afnan Arif, Eds.). Penerbit Nas Media Pustaka.
- Olahkarsa. (2022). *Triple Bottom Line: Sejarah, Definisi, dan Substansinya*.
- Pasaribu, J. T. (2022). Tinjauan Yuridis Terhadap Hubungan Industrial Atas Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Masa Kontrak Yang Dilakukan Oleh Pt. Asuransi Jiwa Kresna (Analisis Putusan Nomor 248/Pdt.Sus-Phi/2019/Pn.Mdn). *Repository Universitas HKBP Nommensen*.
- Peng, E. X., Sarip, A., Mohd Arif, L. S., & Khair, Z. (2021). Relationship between Human Resource Management Practices and Employee's Turnover Intention: An Empirical Study. *Sains Humanika*, 13(2–2). <https://doi.org/10.11113/sh.v13n2-2.1898>
- Purnama, D. R., & Mayliza, R. (2019). *Pengaruh Employee Retention Terhadap Turnover Intention Dan Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Unit Lubuk Buaya Cabang Padang*. <https://doi.org/10.31219/Osf.Io/H2jqp>
- Putri K, T., & Warsindah, L. (2021). Pengaruh Green Human Resources Management Terhadap Job Satisfaction Melalui Green Work Engagement, Dan Meaningful Work Pada Industri Manufaktur Di Jakarta. *Metrik Serial Humaniora Dan Sains*, 2(2).
- Qanit, N. Z A., & Ali, H. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Beban Kerja dan Kinerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(4).
- Runturambi, D., & Sambul, P. A. , S. (2022). *Pengaruh Green HRM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tropica Cocoprime Lelema Kabupaten Minahasa Selatan*. 3(2723–0112), 525–530.
- Safitri, Y., & Rojuaniah, R. (2022). Pengaruh Human Resource Practices Dan Organizational Trust Terhadap Employee Job Performance Yang Dimediasi Oleh Job Satisfaction. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi*, 1(2), 143–163. <https://doi.org/10.58290/jmbo.v1i2.31>
- Sakti, W. A., Arrang, R., Afriyanti, Maria, H. A., Vitha, R. M., & Mahendika, D. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan: Praktik Terbaik Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Dan Kinerja Organisasi. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 6(4), 4448–4453.
- Setyawan, A., & Nelson, A. (2021). The Role of Organizational Culture in the Influence of HR Practices, Knowledge Management, and Talent Management on Organizational Performance. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 12(2), 275–284. <https://doi.org/10.15294/jdm.v12i2.30980>
- Sharaf, A., El-Gharbawy, A., & A. Ragheb, M. (2018). Factors That Influence Entrepreneurial Intention within University Students in Egypt. *Scientific Research*.
- Shree, N. M., & Chaturvedi, S. (2022). *A Deep Dive Into Sustainable HRM as a Mode to Enhance Organizational Commitment and Psychological Well-Being* (pp. 1–16). <https://doi.org/10.4018/978-1-6684-4981-3.ch001>
- SIARAN PERS, Kawasan Bebas dan KEK, Dua Kawasan Berfasilitas untuk Peningkatan Investasi di Wilayah Batam. (2024, June 27). *Kementerian Keuangan Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai*.

- Sitorus, D. (2023). *Direktori Perusahaan Industri Besar dan Sedang Provinsi Kepulauan Riau 2023* (S. W. Tria Oktalita, Ed.). Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Riau.
- Soniyya, T., & Mulyati, R. (2023). Hubungan Antara Meaning of Work dan Komitmen Organisasi Pada Perawat dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. *Journal Psikogenesis*, 11(1), 1–13. <https://doi.org/10.24854/jps.v11i1.1943>
- Stankevičiūtė, Ž., & Savanevičienė, A. (2019). Can Sustainable HRM Reduce Work-Related Stress, Work-Family Conflict, and Burnout? *International Studies of Management & Organization*, 49(1), 79–98. <https://doi.org/10.1080/00208825.2019.1565095>
- Suharsimi. (2022). *Responden adalah: Pengertian, Syarat, dan Contoh*.
- Sun, J., Lee, J. W., & Sohn, Y. W. (2019). Work context and turnover intention in social enterprises: the mediating role of meaning of work. *Journal of Managerial Psychology*, 34(1), 46–60. <https://doi.org/10.1108/JMP-11-2017-0412>
- Sun, J., & Sohn, Y. W. (2021). The Influence of Dual Missions on Employees' Meaning of Work and Turnover Intention in Social Enterprises. *Sustainability*, 13(14), 7812. <https://doi.org/10.3390/su13147812>
- Tan, D., & Sudharti, L. (2021). The Mediating Effect of Motivation and Job Satisfaction Between Work Environment and The Performance of Judges and Court Clerks in Riau Island Province. *Journal of Business & Applied Management*, 14(2), 99–114.
- Taniady, V., Riwayanti, N. W., Anggraeni, R. P., Ananda, A. A. S., & Disemadi, H. S. (2020). Phk Dan Pandemi Covid-19: Suatu Tinjauan Hukum Berdasarkan Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurnal Yustisiabel*, 4(2), 97. <https://doi.org/10.32529/yustisiabel.v4i2.701>
- Wandani, N. K. A. S. (2022). Dampak Pekerjaan Sebagai Panggilan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional. *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 11(1), 1. <https://doi.org/10.32833/majem.v11i1.214>
- Wang, C., Hu, R., & Zhang, T. (Christina). (2020). Corporate social responsibility in international hotel chains and its effects on local employees: Scale development and empirical testing in China. *International Journal of Hospitality Management*, 90, 102598. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102598>
- Wikhamn, W. (2019). Innovation, sustainable HRM and customer satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 102–110. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.04.009>
- Wulandari, E. P., Lubis, R., & Hardjo, S. (2023). Pengaruh Meaningful Work Terhadap Intensi Turnover Melalui Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Diversita*, 9(2), 281–289. <https://doi.org/10.31289/diversita.v9i2.10283>
- Yulianisa, N., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Toyo Dies Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1511–1522. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.623>