

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI, IKLIM ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, ORGANIZATIONAL CLIMATE, ORGANIZATIONAL CULTURE AND COMPENSATION ON TURNOVER INTENTION

Ajeng Handayani Purwaningrum

Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

E-mail: ajeng@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, iklim organisasi, budaya organisasi dan kompensasi terhadap turnover intention secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan Skala Likert. Teknik analisis data dengan metode regresi linear berganda dan hipotesis diuji dengan memakai uji t (parsial) dan uji F atau (simultan). Penelitian ini memiliki hasil sebagai berikut; (1) turnover intention tidak dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan di PT. PCI Elektronik International Batam, (2) turnover intention dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi di PT. PCI Elektronik International Batam, (3) turnover intention tidak dipengaruhi oleh Iklim organisasi di PT. PCI Elektronik International Batam, (4) turnover intention dipengaruhi dominan oleh variabel budaya organisasi di PT. PCI Elektronik International Batam, (5) turnover intention dipengaruhi oleh variabel kompensasi di PT. PCI Elektronik International Batam. Berdasarkan dari data yang dihasilkan uji F diperlihatkan bahwa variabel turnover intention dipengaruhi oleh variabel bebas; gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, iklim organisasi, budaya organisasi dan kompensasi secara simultan (bersama-sama) sebesar 95,7% di PT. PCI Elektronik International Batam.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan; Komitmen Organisasi; Iklim Organisasi; Budaya Organisasi; Kompensasi; *Turnover Intention*

Abstract

This study was conducted with the aim of determining and analyzing the influence of leadership style, organizational commitment, organizational climate, organizational culture and compensation on turnover intention partially and simultaneously. This study uses quantitative methods and uses the Likert Scale. Data analysis techniques using multiple linear regression methods and hypotheses were tested using the t test (partial) and the F test or (simultaneous). This study has the following results; (1) turnover intention is not influenced by the leadership style variable at PT. PCI Elektronik International Batam, (2) turnover intention is influenced by the organizational commitment variable at PT. PCI Elektronik International Batam, (3) turnover intention is not influenced by the organizational climate at PT. PCI Elektronik International Batam, (4) turnover intention is predominantly influenced by the organizational culture variable at PT. PCI Elektronik International Batam, (5) turnover intention is influenced by the compensation variable at PT. PCI Elektronik

International Batam. Based on the data produced by the F test, it is shown that the turnover intention variable is influenced by the independent variables; leadership style, organizational commitment, organizational climate, organizational culture and compensation simultaneously (together) by 95.7% at PT. PCI Elektronik International Batam.

Keywords: *Leadership Style; Organizational Commitment; Organizational Climate; Organizational Culture; Compensation; Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Menghadapi pertumbuhan bisnis yang pesat saat ini dan di masa yang akan datang, sebuah perusahaan harus dapat mengolah kombinasi dari semua sumber organisasi, seperti; sumber daya manusia, mesin dan modal untuk membuat pelayanan dan produksi yang sesuai dengan tujuan dan target perusahaan. Manusia adalah sumber yang selalu dibutuhkan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas perusahaan untuk membangun dan memproduksi barang-barang dan pelayanan, mengelola, kuantitas dan kualitas, menyalurkan produksi dan mengalokasikan semua sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan.

Organisasi perusahaan dibentuk berdasarkan tujuan dan visi tertentu perusahaan tersebut. Persoalannya adalah harapan dari setiap orang/pekerja yang tidak sama di dalam perusahaan. Permasalahan itu menyebabkan dinamika di dalam perusahaan. *Turnover intention* y (niat keluar) yang tinggi akan menyebabkan dampak negatif terhadap perusahaan seperti; ketidakstabilan, menurunnya kualitas pelayanan dan meningkatkan anggaran pelatihan dan proses perekrutan, Kumbara (2018). Faktor-faktor yang dipertimbangkan untuk mengurangi *turnover intention* (niat keluar) di dalam suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, komitmen kerja, iklim organisasi, budaya organisasi dan kompensasi. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa *turnover intention* di PT. PCI Elektronik International Batam dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan (X1), komitmen kerja (X2), iklim organisasi (X3), budaya organisasi (X4) dan kompensasi (X5)

Berikut adalah definisi dari setiap variabel yang mempengaruhi *turnover intention*. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi kebiasaan bawahannya agar lebih optimal dalam bekerja untuk mencapai target perusahaan. Fungsi pemimpin mencakup semua aspek. Seorang pemimpin memiliki tanggung jawab yang besar untuk memimpin dan mengatur bawahannya di dalam tim untuk mencapai target perusahaan. Komitmen organisasi adalah keadaan pekerja dengan sadar mengikuti tujuan organisasi/perusahaan dan tetap bertahan di dalamnya. Iklim kerja adalah manifestasi dari nilai-nilai budaya organisasi. Oleh sebab itu, perubahan kebijakan berdasarkan nilai-nilai yang dapat menubuh nilai itu sendiri. Pada umumnya, nilai-nilai seperti; keadilan, keterbukaan dan kesatuan adalah dasar yang kuat untuk memulai perubahan. Iklim kerja seperti ketidakjujuran, tidak menghormati, tidak ada empati ataupun tidak saling menguatkan akan membuat iklim kerja menjadi tidak nyaman. Budaya organisasi sangat dominan di dalam penyampaian filosofi organisasi untuk mengarahkan organisasi mengelola pekerja dan konsumennya dengan baik. Kompensasi adalah semua pemasukan seperti; gaji, barang baik secara langsung maupun tidak langsung yang diberikan kepada pekerja sebagai upah dan ganjaran terhadap kinerjanya di dalam organisasi atau perusahaan dan juga sebagai upah untuk kebutuhan sehari-hari para pekerja. Prosedur yang baik dibutuhkan dalam pemberian kompensasi kepada karyawan agar karyawan puas dan merasa dihargai oleh perusahaan.

Tujuan Penelitian

1. Untuk melakukan analisis seberapa besar variabel gaya kepemimpinan mempengaruhi *turnover intention* di PT. PCI Elektronik *International* Batam.
2. Untuk melakukan analisis seberapa besar variabel komitmen organisasi mempengaruhi *turnover intention* di PT. PCI Elektronik *International* Batam.
3. Untuk melakukan analisis seberapa besar variabel iklim organisasi mempengaruhi *turnover intention* di PT. PCI Elektronik *International* Batam.
4. Untuk melakukan analisis seberapa besar variabel pengaruh budaya organisasi mempengaruhi *turnover intention* di PT. PCI Elektronik *International* Batam.
5. Untuk melakukan analisis seberapa besar variabel kompensasi mempengaruhi *turnover intention* di PT. PCI Elektronik *International* Batam.
6. Untuk melakukan analisis seberapa besar variabel pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, iklim organisasi, budaya organisasi dan kompensasi mempengaruhi *turnover intention* di PT. PCI Elektronik *International* Batam.

Landasan Teori

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merepresentasikan filosofi, kemampuan dan sikap seorang pemimpin dalam politik dan mengintegrasikan seluruh pikiran setiap individu untuk mencapai target perusahaan, Heidjrachman dan Husnan dalam Frengky Basna (2016).

Komitmen Organisasi

Komitmen kerja organisasi yaitu kondisi di mana seorang pekerja yang masih ingin bertahan dan melanjutkan pekerjaannya di dalam organisasi atau perusahaan, Robbins dan Judge dalam Zelvia (2015).

Iklim Organisasi

Iklim organisasi memiliki arti psikologi dan tidak hanya berbicara tentang masalah fisik saja tetapi juga memiliki makna atmosfer atau situasi kondisi pekerja di dalam organisasi atau perusahaan. Hal iklim kerja mencakup bagaimana cara pekerja berinteraksi satu sama lain dan mempengaruhi satu sama lain, Yoeyong Rahsel, (2016).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah rangkaian nilai-nilai, kepercayaan dan norma-norma yang mempengaruhi cara berpikir, perasaan dan kebiasaan pekerja di dalam organisasi atau perusahaan, Agwu (2014).

Kompensasi

Kompensasi adalah upah atau ganjaran yang perusahaan berikan untuk individu yang bekerja karena pekerjaannya di dalam organisasi, Wibowo (2015).

Turnover Intention

Turnover Intention adalah berhenti atau keluar dari suatu organisasi, tidak bekerja lagi atau pekerja sudah meninggal, Putra dan Wibawa (2015).

Hipotesis Penelitian

1. Diduga gaya kepemimpinan mempengaruhi *turnover intention* di PT. PCI Elektronik *International* Batam.
2. Diduga komitmen organisasi mempengaruhi *turnover intention* di PT. PCI Elektronik *International* Batam.
3. Diduga iklim kerja mempengaruhi *turnover intention* di PT. PCI Elektronik *International* Batam.

4. Diduga budaya organisasi mempengaruhi *turnover intention* di PT. PCI Elektronik *International* Batam.
5. Diduga kompensasi mempengaruhi *turnover intention* di PT. PCI Elektronik *International* Batam.
6. Diduga *turnover intention* di PT. PCI Elektronik *International* Batam dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, iklim organisasi, budaya organisasi dan kompensasi

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Desain penelitian dan langkah-langkah penelitian harus spesifik, jelas dan mendetail. Penelitian ini digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu menggunakan instrumen dan membuat hipotesis berdasarkan data. Analisis penelitian menjelaskan data yang telah dikumpulkan dari semua jawaban responden yang diteliti melalui distribusi item dari masing-masing variabel menggunakan *Skala Likert* dan diolah dengan aplikasi SPSS versi 20. Desain penelitian menghubungkan variabel (X) sebagai variabel bebas dan (Y) sebagai variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1.541	.797		1.934	.055
X1	.083	.067	.051	1.245	.215
X2	.088	.034	.065	2.582	.011
X3	.013	.029	.011	.442	.659
X4	1.072	.030	.982	35.548	.000
X5	-.168	.070	-.105	-2.405	.018

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Tabel 2 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3690.091	5	738.018	610.541	.000 ^b
1 Residual	159.561	132	1.209		
Total	3849.652	137			

Hasil dari penelitian ini adalah bahwa semua variabel bebas/*independen*. Dijelaskan di bawah ini melalui deskripsi penelitian didasarkan data dari setiap variabel.

1. Berdasarkan perhitungan, nilai signifikan gaya kepemimpinan adalah 0.215 dan nilai uji t adalah $0.1245 > t$ tabel 0,67635. Artinya, gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi *turnover intention* tetapi tidak signifikan.
2. Dari hasil perhitungan, nilai signifikan komitmen organisasi adalah 0.011 dan nilai uji t adalah

- 0,2.582 > t tabel 0,67635. Artinya, komitmen organisasi mempengaruhi variabel *turnover intention* dengan signifikan.
3. Dari hasil perhitungan, nilai signifikan iklim organisasi adalah .659 dan nilai uji t adalah .442 > t tabel 0,67635. Artinya, iklim organisasi tidak mempengaruhi variabel *turnover intention* secara signifikan.
 4. Dari hasil perhitungan, nilai signifikan budaya organisasi adalah .000 dan nilai uji t adalah .35.548 > t tabel 0,67635. Artinya, budaya organisasi mempengaruhi variabel *turnover intention* dengan signifikan dan dominan.
 5. Dari hasil perhitungan, nilai signifikan kompensasi adalah $-.2.405 < t$ tabel 0,67635. Artinya, kompensasi dapat mempengaruhi variabel *turnover intention* tetapi tidak bisa menaikkan nilai variabel Y.
 6. Dari tes Anova atau uji F, nilai uji F yaitu 3.91 dengan kemungkinan 0.000. Nilai kemungkinan < dari 0,005, jadi uji model regresi bisa digunakan untuk memprediksi *turnover intention*. SPSS menunjukkan output nilai uji F adalah 610.541 dan nilai signifikan 0.00. Nilai F hitung 610.541 > nilai F tabel 3.91, nilai signifikan adalah $.000 < 0,05$, artinya signifikan. Kesimpulannya adalah gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, iklim organisasi, budaya organisasi dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi pekerja untuk melakukan *turnover intention*.

Kesimpulan

1. Dari hasil uji perbagian, variabel gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi variabel *turnover intention* secara signifikan di PT. PCI Elektronik *International* Batam. Artinya, *turnover intention* tidak termasuk ke dalam gaya kepemimpinan di PT. PCI Elektronik *International* Batam. Perusahaan menjalankan gaya kepemimpinan yang semestinya untuk mencapai target perusahaan. Hasil penelitian sama dengan penelitian Diatmika I Gede (2017).
2. Dari hasil uji perbagian, variabel komitmen organisasi mempengaruhi *turnover intention* di PT. PCI Elektronik *International* Batam secara signifikan. Artinya, *turnover intention* termasuk ke dalam komitmen organisasi di PT. PCI Elektronik *International* Batam. Komitmen yang lemah akan mendorong karyawan melakukan *turnover intention*. Hasil penelitian sama dengan penelitian Kharismawati, Dewa Ayu Putu (2016).
3. Dari hasil uji perbagian, variabel iklim organisasi tidak mempengaruhi variabel *turnover intention* di PT. PCI Elektronik *International* Batam dengan signifikan. Artinya, *turnover intention* tidak termasuk ke dalam iklim organisasi di PT. PCI Elektronik *International* Batam. Hasil penelitian sama dengan penelitian Tadampali Andi Caesar To (2016).
4. Dari hasil uji perbagian, variabel budaya organisasi mempengaruhi variabel *turnover intention* di PT. PCI Elektronik *International* Batam dengan signifikan. Artinya, *turnover intention* termasuk ke dalam budaya organisasi di PT. PCI Elektronik *International* Batam. Hasil penelitian sama dengan penelitian Paaisal La Ode Rachmat (2018).
5. Dari hasil uji perbagian, variabel kompensasi mempengaruhi variabel *turnover intention* di PT. PCI Elektronik *International* Batam dengan signifikan. Artinya, *turnover intention* termasuk ke dalam kompensasi di PT. PCI Elektronik *International* Batam. Tetapi apabila variabel kompensasi meningkat tidak akan meningkatkan variabel Y dan sebaliknya. Hasil penelitian sama dengan penelitian Widayati Catur (2016).
6. Secara bersama-sama kelima variabel independen/bebas memiliki pengaruh signifikan sangat tinggi. Artinya yaitu setiap variabel bebas memiliki hubungan setiap variabelnya dan pengaruhnya signifikan terhadap variabel terikat (Y)

REFERENSI

- Adrianto, W., Sutjahjo, G., Ratnasari, S.L. (2021). Manajemen Sistem Pencatatan Akuntansi Dengan Menggunakan Sistem Aplikasi Oracle Dan SAP. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (3). 371-380.
- Aisyah, S., Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G. (2021). Analisis Pengembangan Media Pembelajaran. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (1), 98-108.
- Anisah, Tri., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Mega Synergy Powerindo Batam. *Jurnal Bening*. Vol.6. No.2. Hal. 26-31.
- Ariani, D. R., SL Ratnasari, R Tanjung. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 480-493.
- Ariani, D. R., SL Ratnasari, R Tanjung. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Superbox Industries. *Jurnal Dimensi*. 9 (1), 74-86.
- Aviani, Nurul., Ervin Nora Susanti., Rona Tanjung., Sri Langgeng Ratnasari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis*. Vol. 2. No. 3. Hal. 353-361.
- Bangun, R., Ratnasari, S. L., and Hakim, L. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Behavior, Compensation on Employee Performance in Non-Production. *Journal of Research in Psychology (JRP)*. Vol. 1. No.4. pp. 13-66.
- Buulolo, A., SL Ratnasari. (2020). Pengaruh Dukungan Supervisor, Komitmen Organisasional, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Dimensi*. 9 (2), 339-351.
- Buulolo, M., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 502-509.
- Fitri, D., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PKM Group Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 314-320.
- Fitri, D., Ratnasari, S. L., & Sultan, Z. (2024). The Examining the Mediating Role of Personality on the Relationship between Talent, Technology Systems, and Employee Competency. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 11(1), 27-40.
- Gumilar, G. G., Ratnasari, S. L., dan Zulkifli. (2020). Komitmen Organisasional: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, dan Kepuasan Kerja. (2020). *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 1., Maret 2020. Hal. 48-56.
- Gumilar, GG., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Di Sekolah SGIA Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 659-664.
- Seprini, Seprini., Yulfita Aini., Heffi, CR., Ratnasari, SL. (2023). Model Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Kelapa sawit Di Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Dimensi*. 12 (1), 145-176.

- Hartati, Y., SL Ratnasari, EN Susanti. (2020). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*. 9 (2), 294-306.
- Ismanto, W., Munzir, T., Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G., Ciptono, C. (2021). Karakteristik Individu Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Guru. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 619-637.
- Lilo, C., dan Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Supreme Nusapermai Development. *Jurnal Zona Manajerial*. Vol.7. No.2., Agustus 2015.
- Maradalena, T., Ratnasari, S. L., Krisselni, M. E. A., Ashari, W. S. A., Rahmiyana, R. (2022). Analisis Manajemen Sistem Pengawasan Sumber Daya Kelautan Dan Perikanan Oleh Kantor Satker PSDKP Tanjung Balai Karimun. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*. 6 (1), 83-110.
- Marjuardi, L., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Raudlatul Qur'an Batam. *Jurnal Benefita*. Vol.4. No.3., Oktober 2019. Hal. 560-569.
- Muchtarrudin, M., Ratnasari, SL., Susanti, EN., Ariyati, Y., Desi, VT., Andi, F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Batamindo Services Sinindo. *Jurnal Dimensi*. Vol. 12. No. 2. Hal. 422-429.
- Nabila, Diesha Zubaida Sabda., Sri Langgeng Ratnasari., Dhenny Asmarazisa Azis. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Guru TK Swasta Kecamatan Batam Kota. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 2 (3), 362-370.
- Nasrul, H.W., Irawati, D., Ratnasari, S.L. (2021). Analisis Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 555-568.
- Nasrul, H.W., Buulolo, M., Ratnasari, S.L. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 10 (2), 317-330.
- Nurhayati, N., Ratnasari, S.L., Widyanti, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (3), 465-480.
- Nurdin, Ihsan., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi, Kemampuan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Austin Engineering Indonesia. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 524-533.
- Nurlaila, Ratnasari, S. L., Harsasi, M., & Sultan, Z. (2024). The Role of Individual Performance in the Influence of Innovation Culture and Quality of Work Life on Competitive Advantage. *Journal of Ecohumanism*, 3(4), 327-334.
- Nasution, PLM., Ratnasari, Sri Langgeng., Tibrani, T. (2023). Pengaruh Kepribadian, Kualitas Sumber Daya Manusia, Orientasi Kerja, Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Cicor Panatec Batam. *Jurnal Bening*. Vol. 10. No. 1. Hal. 33-44.

- Pramesti, A.W., Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G., Nugrahani, F., Safitri, D.E. (2021). Analisis Kebijakan ekspor Benih Lobster Berdasarkan Prinsip Pembangunan Berkelanjutan. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 600-607.
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., dan Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 2., Juli 2020. Hal. 186-201.
- Putri, N. R., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis*. Vol.7. No.1., July 2019. Hal. 48-55.
- Rahmawati, R., Oktora, K., Ratnasari, S.L., Ramadania, R., Darma, D.C. Is it true that lombok deserves to be a halal tourist destination in the world? A perception of domestic tourists *Geojournal of Tourism and Geosites*, 2021, 34(1), pp. 94–101.
- Rahmawati, R., Ratnasari, S.L., Hidayati, T., Ramadania, R., Tjahjono, H.K. What makes Gen Y and Z feel stressed, anxious and interested in doing social tourism when pandemic? *Cogent Business and Management*, 2022, 9(1), 2084973.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). The Contribution Of Competence, Motivation, And Creativity Towards Teacher's Performance Through Work Satisfaction. *International Journal Of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*. Volume-8 Issue-5C, May 2019. 145-149. ISSN: 2249-8958. DOI:10.35940/ijeat.E1021.0585C19
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). Employees' Performance: Organizational Culture And Leadership Style Through Job Satisfaction. *Humanities & Social Sciences Reviews*. Vol. 7. No.5. pp. 597-608. ISSN: 2249-8958. eISSN: 2395-6518. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7569>
- Ratnasari, S. L., Rahmawati., Haryani, D. S., Tanjung, R., and Basuki. (2020). Workplace Bullying Causing Negative Employee Behaviors: A Case From Indonesian Banking Sector. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, February 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., and Lestari, L. (2020). Effect of Leadership Style, Workload, Job Insecurity on Turnover Intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, April 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2020). The Effect of Job Satisfaction, Organization Culture and Leadership On Employee Performance. *Annals of Tropical Medicine and Public Health*, 2020, 23(13A), SP231329
- Ratnasari, S. L., Susanti, E.N., Ismanto, W., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2020). An Experience of tourism development: How is the strategy? *Journal of Environmental Management and Tourism*, 2020, 11(7), pp. 1877-1886.
- Ratnasari, S. L., Rahmawati, R., Ramadania, R., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2021). Ethical Work Climate In Motivation and Moral Awareness Perspective: The Dilemma by The Covid-19 Crisis? *Public Policy and Administration*. 20 (4), pp. 398-409.
- Ratnasari, S.L., Mahadi, N., Nordin, N.A., Darma, D.C. (2022). Ethical Work Climate, Social Trust, and Decision-Making in Malaysian Public Administration: The Case of MECD Malaysia. *Croatian and Comparative Public Administration*, 2022, 22(2), pp. 289–312