



## Peran Program Manajemen Talenta Dan Kepemimpinan Kunci Menghadapi Tingginya Tingkat Perputaran Karyawan Di PT Trimitra Tunas Sakti Jombang

Sania Febrianti<sup>1\*</sup>, Firman Vanani Kurniawan<sup>2\*</sup>, Koko Ibra Dwi P.<sup>3\*</sup>

<sup>1-3</sup>Universitas KH.A. Wahab Hasbullah Jombang, Indonesia

\*[saniafebrianti37@gmail.com](mailto:saniafebrianti37@gmail.com)

Alamat: Jl. Garuda No. 9, Tambak Beras, Kec. Jombang, Jombang, Jawa Timur 61419

Korespondensi penulis: [saniafebrianti37@gmail.com](mailto:saniafebrianti37@gmail.com)

**Abstract.** *High employee turnover is one of the serious challenges faced by companies, including PT Trimitra Tunas Sakti Jombang. This condition can have a negative impact on operational stability, work effectiveness, and increased recruitment and training costs. This study aims to analyze the role of talent management and key leadership in addressing high employee turnover at PT Trimitra Tunas Sakti Jombang. This study uses a qualitative approach with a case study method. Data collection techniques were carried out through in-depth interviews, observations, and documentation of company leaders and employees. The results show that the suboptimal implementation of talent management, particularly in the areas of development, performance appraisal, and career planning, contributes to an increase in employees' desire to leave the company. In addition, key leadership styles play an important role in creating a conducive work environment, increasing employee engagement, and strengthening organizational commitment. Communicative, supportive, and participatory leadership has been proven to reduce employee turnover. This study concludes that the integration of effective talent management with appropriate key leadership is an important strategy for companies in reducing employee turnover. Therefore, PT Trimitra Tunas Sakti Jombang is advised to strengthen its talent management system and improve the quality of leadership in order to create human resource sustainability.*

**Keywords:** Talent Management, Key Leadership, Employee Turnover, Turnover, Human Resources.

**Abstrak.** Tingginya tingkat perputaran karyawan (turnover) merupakan salah satu tantangan serius yang dihadapi perusahaan, termasuk PT Trimitra Tunas Sakti Jombang. Kondisi ini dapat berdampak negatif terhadap stabilitas operasional, efektivitas kerja, serta peningkatan biaya rekrutmen dan pelatihan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran manajemen talenta dan kepemimpinan kunci dalam menghadapi tingginya tingkat perputaran karyawan di PT Trimitra Tunas Sakti Jombang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi terhadap pimpinan serta karyawan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen talenta yang belum optimal, khususnya dalam proses pengembangan, penilaian kinerja, dan perencanaan karier, berkontribusi terhadap meningkatnya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Selain itu, gaya kepemimpinan kunci memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan keterlibatan karyawan, serta memperkuat komitmen organisasi. Kepemimpinan yang komunikatif, suportif, dan partisipatif terbukti mampu menekan tingkat perputaran karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa integrasi manajemen talenta yang efektif dengan kepemimpinan kunci yang tepat menjadi strategi penting bagi perusahaan dalam mengurangi tingkat turnover karyawan. Oleh karena itu, PT Trimitra Tunas Sakti Jombang disarankan untuk memperkuat sistem manajemen talenta dan meningkatkan kualitas kepemimpinan guna menciptakan keberlanjutan sumber daya manusia.

**Kata kunci:** Pengelolaan Talenta, Kepemimpinan Utama, Perputaran Karyawan, Perputaran, Sumber Daya Manusia.

### 1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor strategis yang menentukan keberlanjutan dan daya saing organisasi di tengah dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompleks. Keunggulan kompetitif tidak lagi hanya ditentukan oleh aset fisik atau teknologi, melainkan oleh kemampuan organisasi dalam mengelola, mengembangkan, dan

mempertahankan talenta yang dimilikinya. Dalam konteks ini, manajemen talenta dipahami sebagai pendekatan strategis yang terintegrasi untuk memastikan ketersediaan individu berpotensi tinggi yang mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi jangka panjang (Armstrong, 2012; Collings & Mellahi, 2009).

Namun demikian, berbagai organisasi masih menghadapi persoalan serius berupa tingginya tingkat perputaran karyawan (employee turnover), yang berdampak langsung terhadap stabilitas operasional, efektivitas kerja tim, serta peningkatan biaya rekrutmen dan pelatihan. Turnover tidak hanya merefleksikan keputusan individual karyawan, tetapi juga mencerminkan kualitas sistem pengelolaan sumber daya manusia dan iklim organisasi yang dibangun perusahaan (Mobley, 1977; Price, 2001). Kondisi ini menjadi semakin krusial ketika turnover melibatkan karyawan berpotensi tinggi atau berpengalaman (Griffeth & Hom, 2000).

Sejumlah studi menunjukkan bahwa kegagalan organisasi dalam mengimplementasikan manajemen talenta secara sistematis berkontribusi signifikan terhadap meningkatnya niat keluar karyawan. Minimnya kejelasan jalur karier, terbatasnya pengembangan kompetensi, serta lemahnya sistem retensi menyebabkan karyawan merasa stagnan dan kurang dihargai (Lewis & Heckman, 2006). Dalam perspektif ini, manajemen talenta tidak sekadar dipahami sebagai prosedur administratif, tetapi sebagai proses sosial yang membentuk persepsi, pengalaman, dan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Selain manajemen talenta, kepemimpinan merupakan faktor kunci yang berperan dalam mempengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Kepemimpinan dipahami sebagai proses memengaruhi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama melalui interaksi, komunikasi, dan relasi emosional (Northouse, 2016; Yukl, 2013). Gaya kepemimpinan yang tidak suportif, minim empati, serta terlalu berorientasi pada target kinerja cenderung melemahkan loyalitas dan keterikatan karyawan, sehingga meningkatkan kecenderungan turnover (Long & Thean, 2011).

Meskipun hubungan antara manajemen talenta, kepemimpinan, dan turnover telah banyak dikaji, sebagian besar penelitian masih didominasi pendekatan kuantitatif dan berfokus pada organisasi berskala besar. Keterbatasan tersebut menyisakan kesenjangan riset terkait pemahaman mendalam mengenai bagaimana praktik manajemen talenta dan gaya kepemimpinan dijalankan serta dimaknai oleh karyawan dalam konteks perusahaan lokal atau regional. Padahal, dinamika sosial, budaya kerja, dan pola relasi kekuasaan dalam organisasi lokal memiliki karakteristik yang khas dan tidak selalu dapat digeneralisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam penerapan manajemen talenta dan peran kepemimpinan kunci dalam menghadapi

tingginya tingkat perputaran karyawan di PT Trimitra Tunas Sakti Jombang. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif studi kasus, penelitian ini berupaya menggali pengalaman, persepsi, dan realitas sosial yang dialami oleh karyawan dan manajemen dalam konteks pengelolaan SDM dan dinamika kepemimpinan (Creswell, 2018; Yin, 2018).

Secara teoretis, artikel ini berkontribusi pada pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia dengan memperkaya pemahaman mengenai keterkaitan antara manajemen talenta, kepemimpinan, dan turnover dalam konteks organisasi lokal. Secara praktis, temuan penelitian diharapkan dapat menjadi rujukan bagi perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan talenta dan pengembangan kepemimpinan yang lebih adaptif, humanis, dan berorientasi pada retensi karyawan secara berkelanjutan.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

Manajemen talenta dan kepemimpinan merupakan dua kerangka teoritis utama yang banyak digunakan untuk menjelaskan dinamika perilaku karyawan dan keberlanjutan organisasi. Secara konseptual, manajemen talenta dipahami sebagai pendekatan strategis yang terintegrasi untuk menarik, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan individu berpotensi tinggi demi mencapai tujuan organisasi jangka panjang (Armstrong, 2012). Collings dan Mellahi (2009) menempatkan manajemen talenta sebagai bagian dari strategi organisasi yang berfokus pada pengelolaan posisi kunci dan individu berpotensi tinggi agar keunggulan kompetitif dapat dipertahankan secara berkelanjutan. Dalam kerangka middle-range theory, Lewis dan Heckman (2006) menegaskan bahwa efektivitas manajemen talenta bergantung pada bagaimana praktik rekrutmen, pengembangan, penilaian kinerja, dan retensi dijalankan secara konsisten serta dimaknai oleh karyawan dalam konteks organisasi tertentu.

Kepemimpinan berfungsi sebagai kerangka konseptual yang menjembatani kebijakan manajemen talenta dengan pengalaman kerja karyawan. Northouse (2016) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses memengaruhi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama, sementara Yukl (2013) menekankan kepemimpinan sebagai rangkaian perilaku yang membentuk arah, motivasi, dan hubungan kerja dalam organisasi. Teori kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh Bass dan Avolio (1994) menunjukkan bahwa pemimpin yang inspiratif, suportif, dan visioner mampu meningkatkan keterikatan emosional karyawan. Sebaliknya, kepemimpinan yang bersifat otokratis atau transaksional semata cenderung menghasilkan loyalitas jangka pendek dan meningkatkan risiko ketidakpuasan kerja. Dalam konteks ini, servant leadership yang diperkenalkan Greenleaf (1970) menjadi

pendekatan alternatif yang menekankan pelayanan, empati, dan pengembangan individu sebagai fondasi retensi karyawan.

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara manajemen talenta, kepemimpinan, dan turnover karyawan. Mobley (1977), melalui pendekatan kuantitatif, menjelaskan bahwa keputusan karyawan untuk keluar dari organisasi merupakan hasil proses evaluasi ketidakpuasan kerja yang dipengaruhi oleh faktor struktural dan relasional. Price (2001) memperkuat temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa kepemimpinan, kepuasan kerja, dan lingkungan organisasi merupakan determinan utama turnover sukarela. Penelitian Griffeth dan Hom (2000) menegaskan bahwa turnover disfungsional—yakni keluarnya karyawan berprestasi tinggi—menjadi ancaman serius bagi organisasi karena menggerus modal manusia. Dalam konteks kepemimpinan, Long dan Thean (2011) menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif berpengaruh signifikan terhadap niat bertahan karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Penelitian lain yang lebih spesifik menyoroti peran manajemen talenta dalam retensi karyawan. Lewis dan Heckman (2006) melalui studi konseptual menekankan bahwa ketidakjelasan definisi dan implementasi manajemen talenta sering kali menyebabkan kegagalan organisasi dalam mempertahankan karyawan potensial. Collings dan Mellahi (2009) menambahkan bahwa organisasi yang gagal mengintegrasikan manajemen talenta dengan kepemimpinan strategis cenderung mengalami tingkat turnover yang lebih tinggi. Namun, sebagian besar penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif dan berfokus pada organisasi besar atau multinasional, sehingga kurang menggambarkan realitas sosial dan pengalaman subjektif karyawan dalam konteks organisasi lokal.

Berdasarkan telaah literatur tersebut, masih terdapat kesenjangan penelitian baik secara teoretis maupun empiris. Secara teoretis, hubungan antara manajemen talenta dan kepemimpinan belum sepenuhnya dijelaskan dari perspektif pengalaman dan makna yang dibangun karyawan dalam organisasi. Secara empiris, minimnya penelitian kualitatif pada perusahaan lokal menyebabkan kurangnya pemahaman kontekstual mengenai bagaimana praktik manajemen talenta dan gaya kepemimpinan dijalankan serta dirasakan oleh karyawan. Oleh karena itu, artikel ini berkontribusi dengan menghadirkan analisis kualitatif yang mengintegrasikan manajemen talenta dan kepemimpinan sebagai faktor kunci dalam menjelaskan tingginya tingkat perputaran karyawan, sekaligus melengkapi keterbatasan riset sebelumnya melalui pendekatan kontekstual dan berbasis pengalaman nyata.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk memahami secara mendalam fenomena manajemen talenta dan kepemimpinan dalam menghadapi tingginya tingkat perputaran karyawan di PT Trimitra Tunas Sakti Jombang, karena pendekatan ini memungkinkan eksplorasi makna, pengalaman, dan realitas sosial yang tidak dapat dijelaskan melalui pengukuran kuantitatif semata (Creswell, 2018; Yin, 2018). Penelitian dilaksanakan di PT Trimitra Tunas Sakti Jombang selama periode tiga hingga empat bulan, mencakup tahap observasi awal, pengumpulan data, dan analisis. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan dan manajemen perusahaan, dengan pemilihan informan dilakukan secara purposive dan snowball sampling berdasarkan kriteria pengalaman kerja minimal satu tahun, keterlibatan dalam pengelolaan atau pengembangan SDM, serta pengalaman langsung terkait kepemimpinan dan turnover, hingga mencapai titik kejemuhan data. Instrumen utama penelitian adalah peneliti sendiri, yang didukung oleh pedoman wawancara semi-terstruktur, lembar observasi non-partisipan, dan dokumentasi internal perusahaan, dengan indikator yang mencakup praktik manajemen talenta, gaya kepemimpinan, serta faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau keluar. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi langsung terhadap interaksi kerja, serta telaah dokumen organisasi, sementara keabsahan data dijamin melalui triangulasi sumber dan teknik, member checking, serta audit trail sesuai prinsip trustworthiness (Lincoln & Guba, 1985). Data dianalisis menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña (2014) yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, sehingga memungkinkan penemuan pola dan hubungan konseptual yang merepresentasikan dinamika manajemen talenta, kepemimpinan, dan perputaran karyawan secara kontekstual.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh dari analisis data kualitatif melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi di PT Trimitra Tunas Sakti Jombang. Temuan penelitian difokuskan pada praktik manajemen talenta, gaya kepemimpinan, serta keterkaitannya dengan tingginya tingkat perputaran karyawan. Penyajian hasil tidak dipisahkan secara kaku dari pembahasan, melainkan diintegrasikan untuk memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai makna empiris temuan serta relevansinya dengan teori dan penelitian terdahulu.

#### **Manajemen Talenta dan Tingkat Perputaran Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik manajemen talenta di PT Trimitra Tunas Sakti Jombang telah diterapkan dalam bentuk rekrutmen dasar, pelatihan teknis, serta pemberian kompensasi, namun belum dilakukan secara terstruktur dan berkelanjutan. Data wawancara mengindikasikan bahwa perusahaan belum memiliki sistem pemetaan talenta dan perencanaan karier yang jelas, sehingga pengelolaan karyawan lebih berorientasi pada kebutuhan operasional jangka pendek. Kondisi ini menyebabkan potensi karyawan tidak teridentifikasi secara optimal dan berdampak pada rendahnya komitmen jangka panjang terhadap organisasi.

Temuan tersebut sejalan dengan pandangan Armstrong (2012) yang menegaskan bahwa manajemen talenta harus dipahami sebagai proses strategis yang terintegrasi, bukan sekadar aktivitas administratif. Ketidakterpaduan antara rekrutmen, pengembangan, dan retensi yang ditemukan dalam penelitian ini menguatkan kritik Lewis dan Heckman (2006) mengenai kegagalan organisasi dalam mendefinisikan dan mengimplementasikan manajemen talenta secara konsisten. Dalam konteks ini, manajemen talenta yang lemah berkontribusi langsung terhadap meningkatnya niat keluar karyawan.

Dari perspektif karyawan, kurangnya kejelasan jenjang karier dan terbatasnya peluang pengembangan kompetensi menjadi faktor dominan yang mendorong keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan berpotensi tinggi merasa stagnan dan tidak memiliki gambaran masa depan yang jelas di dalam organisasi. Temuan ini mengonfirmasi model turnover Mobley (1977), yang menjelaskan bahwa ketidakpuasan kerja akibat ekspektasi yang tidak terpenuhi menjadi pemicu utama proses kognitif menuju keputusan keluar.

Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa strategi retensi perusahaan masih berfokus pada aspek finansial, seperti gaji dan insentif, sementara aspek non-finansial—pengakuan, pengembangan diri, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan—belum mendapat perhatian memadai. Padahal, Collings dan Mellahi (2009) menekankan bahwa retensi talenta menuntut pendekatan holistik yang mengintegrasikan kepuasan psikologis dan peluang pertumbuhan. Ketimpangan ini menjelaskan mengapa karyawan berpengalaman tetap memilih keluar meskipun kompensasi relatif kompetitif.

Secara teoretis, temuan ini memperkuat argumen bahwa manajemen talenta berfungsi sebagai mekanisme struktural dalam menekan turnover, sementara kegagalannya justru mempercepat terjadinya turnover disfungsional (Griffeth & Hom, 2000). Secara praktis, hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan lokal seperti PT Trimitra Tunas Sakti Jombang membutuhkan transformasi manajemen talenta yang lebih strategis, kontekstual, dan berorientasi jangka panjang agar mampu mempertahankan sumber daya manusia berkualitas.

## Gaya Kepemimpinan dan Dinamika Turnover Karyawan

Hasil penelitian juga mengungkap bahwa gaya kepemimpinan yang dominan di PT Trimitra Tunas Sakti Jombang bersifat instruktif dan berorientasi pada pencapaian target. Pemimpin dipersepsikan mampu memberikan arahan kerja yang jelas, namun kurang memberikan ruang dialog, umpan balik konstruktif, dan dukungan emosional kepada karyawan. Pola kepemimpinan ini menciptakan hubungan kerja yang fungsional tetapi kurang membangun keterikatan emosional antara karyawan dan organisasi.

Temuan ini relevan dengan teori kepemimpinan yang dikemukakan Northouse (2016) dan Yukl (2013), yang menekankan bahwa kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan pengarahan tugas, tetapi juga dengan pembentukan relasi sosial dan psikologis. Kepemimpinan yang terlalu menekankan kontrol dan target berpotensi menurunkan kepuasan kerja dan memperlemah komitmen organisasi, sebagaimana tercermin dalam pengalaman karyawan pada penelitian ini.

Dalam perspektif teori kepemimpinan transformasional, Bass dan Avolio (1994) menyatakan bahwa pemimpin yang inspiratif dan suportif mampu meningkatkan loyalitas serta motivasi intrinsik karyawan. Namun, karakteristik tersebut belum sepenuhnya tercermin dalam praktik kepemimpinan di lokasi penelitian. Hal ini menjelaskan mengapa keterikatan karyawan relatif rendah meskipun sistem kerja berjalan secara operasional. Temuan ini juga menguatkan hasil penelitian Long dan Thean (2011) yang menemukan hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan dan niat bertahan karyawan.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa keterbatasan kepemimpinan dalam mendukung pengembangan talenta memperlemah efektivitas manajemen talenta itu sendiri. Ketika pemimpin tidak berperan sebagai pembina dan mentor, program pengembangan karyawan kehilangan makna substantifnya. Kondisi ini selaras dengan konsep servant leadership yang dikemukakan Greenleaf (1970), yang menempatkan kepemimpinan sebagai sarana pelayanan dan pengembangan individu untuk menciptakan loyalitas jangka panjang.

Secara integratif, temuan penelitian menegaskan bahwa sinergi antara manajemen talenta dan kepemimpinan merupakan kunci utama dalam menekan tingkat perputaran karyawan. Keterbatasan penelitian ini terletak pada fokus studi kasus tunggal, sehingga generalisasi temuan perlu dilakukan secara hati-hati. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengombinasikan pendekatan kualitatif dan kuantitatif atau memperluas konteks organisasi guna memperkaya pemahaman tentang dinamika kepemimpinan, manajemen talenta, dan turnover dalam berbagai setting organisasi.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa tingginya tingkat perputaran karyawan di PT Trimitra Tunas Sakti Jombang berkaitan erat dengan lemahnya integrasi antara praktik manajemen talenta dan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Temuan menunjukkan bahwa manajemen talenta masih berorientasi pada kebutuhan operasional jangka pendek dan belum didukung oleh sistem pemetaan potensi, perencanaan karier, serta strategi retensi yang berkelanjutan, sementara gaya kepemimpinan yang dominan bersifat instruktif dan berorientasi target, sehingga kurang mampu membangun keterikatan emosional dan komitmen karyawan. Secara teoretis, hasil ini memperkuat kerangka manajemen talenta strategis (Armstrong, 2012; Collings & Mellahi, 2009) serta teori kepemimpinan yang menekankan peran relasional dan transformasional dalam menekan turnover (Bass & Avolio, 1994; Northouse, 2016), sekaligus mengonfirmasi model turnover yang menempatkan ketidakpuasan kerja sebagai pemicu utama keputusan keluar karyawan (Mobley, 1977; Price, 2001). Secara praktis, penelitian ini menegaskan pentingnya pengembangan sistem manajemen talenta yang terintegrasi dengan kepemimpinan yang suportif, komunikatif, dan berorientasi pada pengembangan individu sebagai strategi utama dalam meningkatkan retensi karyawan, khususnya pada konteks perusahaan lokal. Kontribusi ilmiah penelitian ini terletak pada penyediaan bukti empiris berbasis pendekatan kualitatif yang memperkaya pemahaman kontekstual mengenai interaksi antara manajemen talenta, kepemimpinan, dan turnover, yang selama ini lebih banyak dikaji melalui pendekatan kuantitatif. Penelitian lanjutan disarankan untuk mengembangkan studi komparatif lintas organisasi, mengintegrasikan variabel lain seperti employee engagement dan budaya organisasi, serta menggunakan desain metode campuran guna memperkuat generalisasi dan kedalaman analisis temuan.

## DAFTAR REFERENSI

- Armstrong, M. (2012). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 19(4), 304–313. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.04.001>
- Creswell, J. W. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Greenleaf, R. K. (1970). *The servant as leader*. Robert K. Greenleaf Center.
- Griffeth, R. W., & Hom, P. W. (2000). *Employee turnover*. South-Western College Publishing.

- Lewis, R. E., & Heckman, R. J. (2006). Talent management: A critical review. *Human Resource Management Review*, 16(2), 139–154. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.03.001>
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Sage Publications.
- Long, C. S., & Thean, L. Y. (2011). Relationship between leadership style, job satisfaction and employees' turnover intention. *Journal of Management Development*, 30(4), 353–374. <https://doi.org/10.1108/0262171111126821>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Sage Publications.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237–240. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and practice* (7th ed.). Sage Publications.
- Price, J. L. (2001). Reflections on the determinants of voluntary turnover. *International Journal of Manpower*, 22(7), 600–624. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000006233>
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). Sage Publications.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson Education.