



ANALISIS FAKTOR-FAKTOR TURNOVER INTENTION KARYAWAN DALAM TINJAUAN IKLIM PERUSAHAAN

Darmeinis, Afni Basriani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, Darmeinis@gmail.com, Universitas Panca Sakti Bekasi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, afnibasriani26@gmail.com, Universitas Panca Sakti Bekasi

Abstract

The phenomenon of employee turnover intention in the company is very likely to occur. The causes of this phenomenon are many and varied. In this study, the various factors that cause turnover intention are discussed, how the relevant factors influence, and solutions to overcome the problem of employee turnover intention based on literature studies and content analysis data analysis techniques. The result is that there are various factors that affect the level of employee turnover intention, each of which has a significant positive and negative influence, so that the solution to the problem also differs from one factor to another.

Keywords: Turnover intention, workload, job characteristic.

Abstrak

Fenomena turnover intention karyawan di perusahaan sangat mungkin terjadi. Penyebab fenomena ini banyak dan beragam. Dalam penelitian ini dibahas berbagai faktor penyebab turnover intention, bagaimana faktor-faktor yang relevan mempengaruhi, dan solusi untuk mengatasi masalah turnover intention karyawan berdasarkan studi literatur dan teknik analisis data analisis isi. Hasilnya terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat turnover intention karyawan yang masing-masing memiliki pengaruh positif dan negatif yang signifikan, sehingga penyelesaian masalah juga berbeda antara satu faktor dengan faktor lainnya.

Kata kunci: Turnover intention, beban kerja, karakteristik pekerjaan

1. PENDAHULUAN

Pada era sekarang ini atau abad 21 yang mana ditandai dengan munculnya globalisasi, membuat banyak bidang ikut terdampak. Hal yang paling mencolok dan dapat diperhatikan, yaitu terjadinya persaingan pada banyak bidang kehidupan. Dalam bidang usaha dan industri tidak luput dari yang namanya persaingan, bahkan semakin hari persaingan semakin ketat, sehingga banyaknya tuntutan mengenai prestasi atau pencapaian target yang diinginkan perusahaan. Hal tersebut tentunya juga berpengaruh pada tenaga kerja suatu industri atau karyawan yang ada didalamnya. Pada era globalisasi yang terus berjalan selama bertahun-tahun hingga saat ini, pastinya terdapat generasi yang saling mengisi satu sama lain, saling berganti untuk menempati posisi atau jabatan tertentu di perusahaan sebagai karyawan.

Setiap pergantian generasi, dan masa kerja, dunia usaha pun mengikuti tren yang berkembang pada era tersebut, sehingga kemampuan teknis dan personal yang dimiliki karyawan suatu perusahaan semakin beragam menyesuaikan perkembangan zaman. Hal paling mencolok pada era globalisasi saat ini adalah perubahan teknologi dan informasi yang semakin luas dikalangan masyarakat. Menurut Del Campo, et al. (2012) terdapat tiga generasi campuran yang ada di perusahaan, yaitu generasi *boomer* dengan rentang tahun generasi sekitar 1946 hingga 1964, generasi X, dengan rentang tahun generasi sekitar 1965 hingga 1980, dan generasi Y atau milenial, dengan rentang tahun generasi sekitar 1981 hingga 2000.

Peran generasi milenial pada dunia kerja yang semakin berkembang saat ini, dan sudah banyak mendominasi, yang mana ternyata generasi tersebut suka berpindah-pindah tempat kerja. Pada rentang Agustus 2015 hingga Januari 2017, Jobplanet, *platform* yang bergerak pada komunitas dunia kerja online

Received November 20, 2021; Revised Desember 2, 2021; Accepted Januari 28, 2022

dan berasal dari Korea Selatan, mencatat mengenai masa kerja generasi X dan Y yang tersebar pada 25 provinsi di Indonesia.

Tabel 1. Masa Kerja Generasi X dan Y (2015-2017)

Generasi	Lama Bekerja				Jumlah Responden
	1 Tahun	2 Tahun	3-4 Tahun	> 5 Tahun	
Generasi X (Usia di atas 35 Tahun)	10%	29,7%	17,8%	42,5%	7.100 Orang
Generasi Y (Usia 21 – 35 Tahun)	30,2%	46,5%	13,8%	9,5%	81.800 Orang

Sumber: *jobplanet.com, 2015-2017*

Terdapat perbedaan yang begitu mendasar dalam hal pekerjaan antara generasi X dan Y sesuai data diatas. 76,7% dari generasi Y dapat bertahan hanya dalam rentang masa kerja satu hingga dua tahun pada satu perusahaan, sedangkan 39,7% tercatat lebih sedikit pada generasi X. Berdasarkan data tersebut, jumlah generasi milenial mengalami peningkatan dan juga telah mendominasi lapangan kerja saat ini, ternyata dibarengi oleh semakin naiknya angka *turnover* pada generasi itu.

Menurut Dennis (1998), hal yang saat ini telah menjadi masalah besar dan serius adalah mengenai tingginya tingkat *turn intention*, bahkan pihak perusahaan atau pemberi kerja merasa tertekan saat terhadap proses rekrutmen yang dapat menjaring kandidat atau staf terbaik juga berkualitas namun diketahui bahwa kandidat tersebut lebih memilih pekerjaan di perusahaan lainnya, sehingga hal ini menjadi sia-sia.

Turnover intention adalah kondisi dimana terdapat niatan dari pekerja atau kecenderungan yang dilakukan dengan sadar untuk memperoleh pekerjaan lain sebagai bagian dari alternatif pekerjaan pada organisasi atau perusahaan berbeda (Abdullah et al., 2012). Faktor-faktor yang menyebabkan *turnover intention* karyawan sangatlah banyak dan kompleks, sehingga perlunya telaah lebih lanjut mengenai hal tersebut agar dapat mengetahui penyebab tingginya *turnover intention* dan mencari solusi atau strategi untuk mengatasinya.

Berdasarkan pada pembahasan permasalahan diatas, susunan rumusan masalah penelitian dapat dibuat, seperti dibawah ini :

1. Apa saja faktor-faktor yang menyebabkan *turnover intention* karyawan pada iklim perusahaan?
2. Bagaimana faktor-faktor yang bersangkutan dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan pada iklim perusahaan dapat terjadi?
3. Bagaimana pihak manajemen menyelesaikan persoalan mengenai *turnover intention* karyawan pada lingkungan perusahaan?

Informasi yang ada pada penelitian mengenai analisis faktor-faktor *turnover intention* karyawan dalam tinjauan iklim perusahaan ini diharapkan :

1. Dari sudut pandang teoritis, penelitian yang dilakukan ini bisa berkontribusi sebagai tambahan pengetahuan, menjadi penjabar dan semakin memperkaya teori yang telah ada bagi peneliti mengenai bahasan riset yang berkaitan dengan *turnover intention* karyawan perusahaan.
2. Secara praktikal, manfaat yang bisa diperoleh antara lain, menjadi suatu bahan masukan, yaitu untuk pihak-pihak terkait seperti manajemen perusahaan, dan praktisi bisnis dalam menyusun strategi dalam menjalankan bisnis kedepannya.
3. Dari sudut pandang pembaca, masyarakat luas pada umumnya, dan pihak lain, diharapkan dapat memberikan informasi serta kontribusi pemikiran baru dan lebih lanjut mengenai *turnover intention* karyawan perusahaan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

Aset penting yang menunjang kegiatan operasional perusahaan dan menjadi perhatian salah satunya adalah sumber daya manusia, dikarenakan sifat dinamis yang dimiliki manusia sebagai sumber daya akan selalu diperlukan pada berbagai proses dan kegiatan operasional, seperti pembuatan barang dan jasa perusahaan (Nasution, 2009). Perhatian pada sumber daya manusia oleh manajemen organisasi atau perusahaan sangat diperlukan. Sumber daya manusia berkualitas dari organisasi, bisa berkontribusi menjadi kekuatan kompetitif pada organisasi bisnis yang dijalankan (Wisiyanti dan Mardiyanto, 2015).

Turnover Intention

Turnover intention adalah kesadaran atas keinginan yang sudah direncanakan oleh karyawan untuk memilih keluar dari suatu organisasi, seperti melakukan pengunduran diri, pemberhentian kerja, atau kematian karyawan perusahaan (Tett dan Meyer, 1993). Kesengajaan karyawan untuk hengkang dari sebuah organisasi atau perusahaan dapat dikarenakan ingin mencari pekerjaan yang sama pada perusahaan yang berbeda, atau pekerjaan berbeda dari pada sebelumnya (Lum, et al., 1998). Peristiwa *turnover intention* yang sudah diniatkan oleh karyawan untuk meninggalkan perusahaan, bisa juga belum mencapai tahap benar-benar meninggalkan perusahaan (Sutanto dan Gunawan, 2013).

Mathis dan Jackson (2000:125), mengatakan bahwa perputaran karyawan dapat dikategorikan pada beberapa hal, antara lain:

1. Berdasarkan pada kesediaan karyawan suatu perusahaan, perputaran karyawan dapat dibagi menjadi:
 - *Turnover* secara tidak sukarela. Perputaran ini merupakan suatu bentuk pemecatan yang disebabkan karena buruknya kinerja dan terdapat aturan perusahaan yang dilanggar oleh karyawan. *Turnover* secara tidak sukarela dapat timbul karena kebijakan organisasional, peraturan kerja dan standar kinerja yang tidak dipenuhi atau tidak dilaksanakan dengan baik dan teratur oleh karyawan suatu perusahaan.
 - *Turnover* secara sukarela. Dalam hal ini karyawan secara sengaja meninggalkan perusahaan karena kemauan atau kehendak sendiri. Terdapat beberapa penyebab *turnover* secara sukarela terjadi, antara lain peluang karir, upah atau gaji, pengawasan dan pengendalian, alasan geografi, bisa berkaitan dengan lokasi perusahaan, dan alasan pribadi/keluarga atau kehidupan personal karyawan.
2. Berdasarkan tingkat fungsional, *turnover* karyawan perusahaan bisa dibagi menjadi:
 - *Turnover* fungsional dapat didasarkan pada tingkat performa karyawan yang lebih buruk, kurang bisa diandalkan dalam melakukan pekerjaan tertentu, atau mereka yang dapat menimbulkan gangguan pada rekan kerja lain agar meninggalkan perusahaan tempat bekerja.
 - *Turnover* disfungsional, dapat terjadi pada karyawan yang dianggap penting dan unggul namun secara sengaja mengundurkan diri dari perusahaan dalam keadaan penting.
3. Berdasarkan bentuk pengendalian, *turnover* dibagi menjadi:
 - *Turnover* yang tidak terkendali bisa muncul diluar pengaruh dari pemberi atau penyedia kerja. beberapa hal yang menyebabkan karyawan berhenti tidak dapat dikendalikan oleh manajemen suatu perusahaan, seperti adanya perpindahan domisili karyawan pada wilayah tertentu, terdapat alasan atau keperluan keluarga yang tidak dapat ditinggalkan oleh karyawan, pasangan karyawan suami atau istri yang berpisah satu sama lain karena keterikatan kerja, dan karyawan *fresh graduate* perguruan tinggi.
 - *Turnover* yang dapat dikendalikan terjadi akibat pengaruh dari penyedia kerja. yang mempunyai kemampuan dalam memberdayakan karyawan.

Johartono dan Widuri (2013) menjelaskan, terdapat beberapa faktor peningkatan dari keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya adalah sebagai berikut :

1. Kondisi stres yang dialami pekerja dan sudah tidak bisa dikontrol
2. Tingkat kepuasan kerja yang semakin menurun
3. Terdapat ketidakcocokan dengan budaya organisasi, atau perusahaan
4. Komitmen organisasional karyawan yang menurun atau berkurang

Sedangkan menurut Iskandar dan Rahadi (2021), terdapat beberapa faktor *turnover intention* karyawan, adalah seperti dibawah ini :

1. Umur karyawan
2. Masa kerja karyawan
3. Beban kerja yang dipikul karyawan
4. Lingkungan kerja organisasi atau perusahaan
5. Tingkat kepuasan kerja
6. Tingkat kepuasan gaji yang diterima karyawan
7. Nilai organisasi atau perusahaan

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban dengan sifat sementara dan berhubungan dengan rumusan masalah penelitian yang telah dibuat sebelumnya, kalimat biasanya memang digunakan dalam penyusunan rumusan masalah mengenai topik variabel yang ada pada topik penelitian (Sugiyono, 2008). Sehingga hipotesis pada penelitian ini, dapat disusun sebagai berikut :

1. Terdapat faktor-faktor yang menyebabkan *turnover intention* karyawan pada iklim perusahaan
2. Faktor-faktor yang bersangkutan memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada iklim perusahaan
3. Terdapat solusi dalam menyelesaikan persoalan mengenai *turnover intention* karyawan pada lingkungan perusahaan

3. METODE PENELITIAN

Telaah literatur atau kepustakaan digunakan oleh penulis untuk melakukan pendekatan penelitian. Studi atau telaah literatur dan kepustakaan adalah bidang studi yang dapat difungsikan sebagai pengumpulan beberapa informasi dan penyebaran data melalui bantuan dari berbagai macam sumber, materi atau bahan yang terdapat di perpustakaan, seperti dokumen, buku, majalah, kisah atau cerita sejarah, dll (Mardalis, 1999).

Menurut Sarwono (2006), studi literatur atau kepustakaan bisa juga diterapkan dari berbagai sumber atau buku referensi dan hasil penelitian terdahulu yang mempunyai topik atau pembahasan sama serta berguna untuk memperoleh dasar teori mengenai persoalan yang akan atau sedang diteliti.

3.1 Prosedur Penelitian

Metode penelitian dengan studi literatur atau kepustakaan ini digunakan untuk menyusun dan menganalisis mengenai topik yang memiliki hubungan dengan *turnover intention* karyawan pada iklim perusahaan, sehingga kedepannya bisa digunakan untuk suatu landasan dalam mengembangkan langkah-langkah praktis terhadap topik yang diteliti. Menurut Kuhlthau (2002), terdapat langkah-langkah dalam penelitian literatur atau kepustakaan, seperti berikut ini:

1. Pilihan pada topik penelitian
2. Eksplorasi informasi pada topik penelitian
3. Penentuan terhadap fokus penelitian yang akan dilakukan
4. Mengumpulkan berbagai sumber dan data untuk penelitian

5. Mempersiapkan penyajian data penelitian
6. Membuat susunan laporan terkait hasil penelitian

3.2 Sumber Data

Sumber dari data primer dan sekunder yang bisa dijadikan sebagai materi penelitian ini dapat berupa artikel, buku, jurnal, berita, dan situs internet yang terkait, dan tentunya memiliki kesesuaian terhadap topik penelitian. Sumber data primer sebagai sumber data pokok, dan sumber data sekunder sebagai sumber data pendukung penelitian (Yaniwati, 2020). Dalam hal ini terdapat sumber data penelitian yang dipilih penulis dapat berupa, buku, artikel dan jurnal penelitian.

3.3 Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Dokumentasi dipilih sebagai teknik pengumpulan data pada penelitian ini, yaitu dengan mencari data mengenai topik atau variabel penelitian yang berupa buku, catatan, makalah, artikel, jurnal, dll (Arikunto, 2010). Sedangkan Instrumen penelitian di penelitian ini adalah format catatan penelitian, dan hasil penelitian sebelumnya pada topik yang sesuai.

3.4 Teknik Analisis Data

Content analysis dipilih untuk melakukan teknik analisis data pada penelitian ini yaitu, suatu teknik analisis untuk memperoleh inferensi valid serta dapat diteliti secara berulang berdasarkan konteks penelitian (Krippendoff, 1993). Tentunya, teknik analisis data sekunder juga diterapkan dalam penelitian ini. Selain itu dilakukan beberapa proses, yaitu dengan pemilihan, membandingkan, menggabungkan serta pemilahan pada berbagai definisi sampai bisa memperoleh hasil relevan dalam analisis penelitian (Serbaguna, 2005).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan jurnal dan artikel ilmiah dari penelitian terdahulu, teori, berita, atau pernyataan ahli dilakukan oleh penulis untuk dianalisis mengenai topik penelitian yang memiliki keterkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada iklim perusahaan Berikut ini adalah hasil dan pembahasannya :

Faktor-faktor yang menyebabkan *turnover intention* karyawan pada suatu perusahaan tentunya sangat beragam. Penelitian yang dilakukan oleh Akmal dan Rislisa (2018), mengenai “Hubungan *Job Characteristic* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan”, menunjukkan bahwa ***job characteristic*** menjadi faktor yang menyebabkan *turnover intention* karyawan suatu perusahaan terjadi. Berdasarkan penelitian dari Yuda dan Ardana (2017) mengenai “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express”, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan perusahaan adalah **kepuasan dan stres kerja**.

Penelitian mengenai “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*” yang dilakukan oleh Indrayani dan Sudibya (2017), menemukan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan *turnover intention* karyawan adalah **komitmen organisasional dan stres kerja**. Berikutnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Prihatsanti (2016) mengenai “Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Intensi *Turnover* Pada Karyawan di PT. “X”, menunjukkan bahwa faktor **beban kerja** menjadi penyebab *turnover intention* karyawan perusahaan.

Dari penelitian terdahulu yang sudah dibahas diatas terdapat beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* karyawan perusahaan. Penulis berusaha mengaitkan faktor-faktor tersebut dengan teori dari beberapa ahli. George dan Jones (1999) berpendapat bahwa ***job characteristic*** adalah bagian dari desain pekerjaan yang pembuatannya ditujukan untuk mengidentifikasi pada konsekuensi yang berasal dari sifat khusus dan sehingga memunculkan motivasi intrinsik dalam suatu tugas yang dikerjakan.

Menurut Chen et al. (2010) **kepuasan kerja** seseorang diperoleh, apabila pekerjaan tersebut memiliki kesesuaian dengan apa yang mereka harapkan. Perputaran karyawan dapat menjadi rendah jika tingkat kepuasan naik, sebaliknya perputaran karyawan dapat cenderung tinggi, jika kepuasan kerja turun atau berkurang

Effendi (2002:303) mengemukakan bahwa **stres kerja** merupakan perasaan tegang atau tekanan yang berpengaruh pada emosional seseorang, saat berhadapan pada tuntutan yang sangat besar, banyak kendala dan adanya peluang penting sehingga mampu dapat berpengaruh pada fisik, mental, rasa emosional dan pikirannya.

Meyer and Allen (1991) menjelaskan bahwa **komitmen organisasional** adalah suatu keadaan psikologis karyawan yang berkaitan dengan perusahaan dan mampu untuk mempengaruhi keputusan karyawan untuk tinggal atau keluar dari perusahaan tersebut.

Everly dkk. (dalam Prihatini, 2008), mengatakan bahwa **beban kerja** merupakan suatu keadaan yang harus dihadapi pekerja dalam melaksanakan tugas pada waktu tertentu. Beban kerja dapat dibagi menjadi beban fisik ataupun mental. Beban fisik adalah suatu pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dengan menggunakan kekuatan fisik, contohnya aktivitas berupa menjahit, mengangkut, mengangkat, dan mendorong dan lainnya yang membutuhkan fisik. Sedangkan beban kerja mental yaitu suatu aktivitas yang dapat mempengaruhi konsentrasi, seperti menganalisis permasalahan, mengatasi kejadian genting dan pengambilan keputusan secara cepat dalam pekerjaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan didukung dengan teori para ahli, melalui penelitian ini penulis dapat menganalisis bahwa, penyebab *turnover intention* sangat beragam. Faktor-faktor tersebut merupakan hal yang terjadi pada fenomena *turnover intention* dan memiliki pengaruh terhadap fenomena tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Akmal dan Rislisa (2018), mengenai “Hubungan *Job Characteristic* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan”, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang saling berpengaruh antara *job characteristic* dengan *turnover intention* yang diterima. Hal tersebut dapat diartikan *turnover intention* dapat menurun apabila *job characteristic* mengalami peningkatan. Sebaliknya *turnover intention* karyawan dapat menjadi tinggi jika *job characteristic* semakin turun atau rendah.

Berdasarkan penelitian dari Yuda dan Ardana (2017) mengenai “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express”, menunjukkan bahwa faktor **kepuasan kerja** menunjukkan pengaruh negatif tidak signifikan pada *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian yang tidak signifikan tersebut dengan kata lain dapat dikatakan bahwa rendahnya *turnover intention* belum tentu dikarenakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, Faktor **stres kerja** yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa, tingkat *turnover intention* karyawan yang tinggi disebabkan karena tingkat stres karyawan meningkat atau bertambah.

Penelitian mengenai “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*” yang dilakukan oleh Indrayani dan Sudibya (2017), menemukan bahwa faktor **komitmen organisasional** menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan pada *turnover intention* karyawan. Sedangkan faktor **stres kerja** menunjukkan pengaruh positif dan signifikan pada *turnover intention*. Penurunan tingkat *turnover intention* bisa disebabkan karena komitmen organisasional yang tinggi pada karyawan, sedangkan tingkat *turnover intention* meningkat dapat dikarenakan tingkat stres karyawan yang semakin tinggi.

Berikutnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Prihatsanti (2016) mengenai “Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Intensi *Turnover* Pada Karyawan di PT. “X”, menunjukkan bahwa faktor **beban kerja** adalah positif dan signifikan pada intensi *turnover* karyawan. Tingkat intensi *turnover* yang tinggi dikarenakan beban kerja karyawan semakin berat atau banyak.

Berdasarkan hal diatas, penuli dapat melakukan analisis bahwa *turnover intention* karyawan disebabkan karena pengaruh beberapa faktor dan berbeda dalam pengaruhnya. Ada yang berpengaruh positif signifikan dan negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Menelaah berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan dari banyak sumber seperti diatas dapat memberikan pandangan yang luas mengenai topik penelitian terkait. Dengan adanya pemaparan dari berbagai sumber maka dapat diketahui bahwa faktor-faktor *turnover intention* sangat beragam dan tidak serta merta semua dapat berpengaruh positif, ada juga yang berpengaruh negatif. Begitu juga dengan solusi atau strategi dalam menyelesaikan faktor-faktor permasalahan tersebut. Tentunya penyesuaian terhadap penyebab permasalahan dan solusi bisa menjadi tepat apabila penelitian dapat berjalan baik dan menunjukkan hasil yang signifikan.

Saran

Berkaitan dengan analisis data melalui berbagai literatur diatas, penulis menyarankan:

1. Pemahaman mengenai *turnover intention* merupakan hal kompleks, baik bagi peneliti maupun pihak manajemen perusahaan. Hal tersebut berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, yang mana sebagai aset terpenting dari perusahaan. Sehingga perlunya antisipasi untuk mengatasi masalah *turnover intention* karyawan perusahaan.
2. Pihak manajemen dan karyawan harus saling mengerti satu sama lain dan memahami dengan baik mengenai *turnover intention* ini, sehingga tidak muncul kesalahan dalam komunikasi. Walaupun pada hakikatnya *turnover intention* karyawan sebaik mungkin dihindari, namun pada kesempatan lain apabila pihak manajemen memang perlu melakukan *turnover* karyawan, selalu untuk mempertimbangkan dengan tepat karyawan seperti apa yang harus benar-benar di-*turnover*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R. B., Musa. M., Zahari. H., Rahman, R., dan Khalid. 2012. “*The Effects of Teamwork towards Job satisfaction in Hotel Industry in Klang Valley*”, Malaysia. International Journal of Business and Behavioral Sciences, 2(3): 8-19.
- Akmal, El Mukhaira., Rislisa. 2018. “Hubungan *Job Characteristic* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan”. Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA, Vol. 10 (2) Desember (2018).
- Arikunto, S. 2010. “Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik”. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chen, Ying-Chang., Wen Cheng Wang., dan Ying Chien Chu. 2010. “*Structural Investigation of the Relationship between Working Satisfaction and Employee Turnover*”. Journal Human Resource and Adult Learning, 6(1): 273-280.
- Del Campo, Mr Robert GKlippel, L. A., Haggerty, M. L. A., & Haney, M. M. J. 2012. “*Managing the Multi-Generational Workforce*”: From the GI Generation to the Millennials. Gower Publishing, Ltd.
- Dennis, Anita. 1998. “*A Good Hire is Hard to Find*”. Journal of Accountancy, 2(10): 90- 96.
- George, & Jones. 1999. “*Organization behavior. 2nd edition*”. United States: Addison Wesley Publishing Company.
- Hariandja, Marihat Tua Efendi. 2002. “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Grasindo, Jakarta.
- Indrayani, Ni Made Manik., Sudibya, I Gede Adnyana. 2017. “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*”. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 11, 2017: 6241-6270.
- Iskandar, Y & Rahadi, D. 2021. “Strategi Organisasi Penanganan *Turnover* Melalui Pemberdayaan Karyawan”. SOLUSI : Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi. Vol. 19, No. 1, Januari 2021, Hal 102-116.

- Johartono dan Widuri, N. 2013. "Analisa Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kantor Konsultan Pajak di Surabaya". *Tax & Accounting Review*, 3 (2): 1-13.
- Krippendoff, Klaus. 1993. "Analisis Isi: Pengantar Teori dan Metodologi". Jakarta: Citra Niaga Rajawali Press.
- Kuhlthau, C. C. 2002. "*Teaching The Library Research*". USA: Scarecrow Press Inc Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F., dan Sirola, W. 1998. "*Explaining Nursing Turnover Intention: Job Satisfaction, Pay Satisfaction, or Organizational Commitment*". *Journal of Organization Behavior*, 19(3): 305-320.
- Mardalis. 1999. "Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, Jackson. 2000. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Salemba Empat.
- Meyer, John P., and Allen, Natalie J. 1991. "*A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment*". *Human Resource Management Review*, 1 (1): 61-89.
- Nasution, W. A. 2009. "Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Intensi *Turnover* Pada Call Center Telkomsel Di Medan". *Jurnal Mandiri*, 4, (1), 1-11.
- Prihatini, L. D. 2008. "Analisis hubungan beban kerja dengan stress kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Sidikalang". Tesis. Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara Medan.
- Putra, Muhammad Taufan., Prihatsanti, Unika. 2016. "Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Intensi *Turnover* Pada Karyawan di PT. "X". *Jurnal Empati*, April 2016, Volume 5(2), 303-307
- Sabarguna, B.S. 2005. "Analisis Data pada Penelitian Kualitatif". Jakarta: UI Press
- Sarwono, Jonathan, 2006. "Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif", Jogjakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2008. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D". Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2012. Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Sutanto, Eddy M., dan Gunawan, C. 2013. "Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan *Turnover Intentions*". *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4 (1): 76-88.
- Tett, Robert P., and Meyer, John P.. 1993. "*Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-analytic Findings*". *Personnel Psychology*, 46 (2): 259-293.
- Wisantyo, N. I., & Madiistriyatno, H. 2015. "Pengaruh Stress Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi *Turnover*". *Jurnal MIX*, 5, (1), 54-69.
- Yaniwati, R. 2020. "Penelitian Studi Kepustakaan (Library Research)". Penyajian dalam acara Penyamaan Persepsi Penelitian Studi Kepustakaan. FKIP Universitas Pasundan. 14 April 2020.
- Yuda, Ida Bagus., Ardana, I Komang. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express". E- *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 10, 2017: 5319-5347