

PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

(Pada Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang UNISMA)

Oleh:

Reseliani Mahrofi*)
ofiereseliani@gmail.com
Hadi Sunaryo**)
Budi Wahono***)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTARCT

The purpose of this research is to determine the effect of work stress, motivation, and work environment on turnover intention of non-medical employees of Rumah Sakit Islam Malang UNISMA.

This research type is explanatory research. The research was conducted at Rumah Sakit Islam Malang UNISMA. The sample of this research was 25% of the population, 60 of 239 employee. Data collection method used is questionnaire. The analysis used includes instrument testing, normality test, multiple regression linear analysis, classical assumption test, and hypothesis test.

The results of this research indicate that work stress has an important effect on turnover intention, motivation has an important effect on turnover intention, and work environment does not have an important effect on turnover intention, and work stress, motivation, and work environment influence simultaneously on turnover intention of non-medical employees of Rumah Sakit Islam Malang UNISMA.

Keywords : *Work Stress, Motivation, Work Environment, Turnover Intention*

Pendahuluan

Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin modern saat ini, menuntut perusahaan bersaing ketat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Perusahaan yang bertahan adalah perusahaan yang mampu menciptakan keunggulan kompetitif, mampu beradaptasi dengan lingkungan serta memiliki kinerja yang efektif dan efisien. Untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien tersebut, perusahaan harus memiliki strategi yang baik berdasarkan peluang, ancaman, kekuatan dan kelemahan yang ada. Sumber daya manusia merupakan bagian dari perusahaan yang perlu dikelola dengan efektif dan efisien untuk mengurangi pengeluaran perusahaan. Sumber daya manusia yang perlu dikelola tersebut adalah karyawan.

Karyawan adalah sumber daya yang paling penting dalam perusahaan karena kinerjanya mempunyai pengaruh secara langsung terhadap operasional perusahaan, oleh sebab itu perusahaan harus mengelola dan memperhatikan karyawan sebaik mungkin agar berkontribusi lebih dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang mengalami tekanan pekerjaan, tidak mendapatkan perhatian serta kebutuhannya tidak terpenuhi biasanya akan lebih mudah untuk meninggalkan perusahaan. Berhentinya karyawan dari perusahaan diawali oleh niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan, niat tersebut disebut *turnover intention*.

Turnover intention adalah kemauan karyawan untuk meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja atau keinginan untuk berpindah kerja ke tempat lain. Menurut Mobley (2000), “dampak negatif yang dirasakan oleh perusahaan akibat terjadinya *turnover* sangat merugikan perusahaan baik dari segi biaya yaitu dari perekrutan awal karyawan sehingga memperoleh karyawan siap pakai, motivasi karyawan dan sumber daya yang lainnya”. Karyawan yang tetap berada dan bekerja dalam perusahaan sewaktu-waktu akan terpengaruh semangat kerja dan motivasinya. “Misalnya, karyawan yang pada mulanya tidak mempunyai keinginan untuk mencari pekerjaan baru akan mulai mencari lowongan kerja baru dan pada akhirnya meninggalkan perusahaan (Nasution, 2009)”.

“Stres adalah suatu kondisi ketegangan fisik yang mempengaruhi proses pikiran, emosi dan kondisi fisik seseorang. Penyebab stres yang terjadi di tempat kerja terdiri atas empat faktor yaitu : faktor stres yang berkaitan dengan pekerjaan, perubahan organisasi, hubungan di tempat kerja dan peranan dalam organisasi (Arifin dkk, 2017:229-231)”.

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan perusahaan (Nitisemito, 2000:25)”. Tempat kerja yang nyaman akan membuat karyawan merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Demikianpun sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak nyaman akan memicu karyawan untuk keluar dari pekerjaannya (*turnover intention*).

Rumah Sakit Islam Malang UNISMA merupakan Rumah Sakit swasta di kota Malang terletak di Jalan Mayjen Haryono 139 Dinoyo kecamatan Lowokwaru kota Malang. Rumah sakit ini berdiri pada tanggal 28 Agustus 1994 dengan akta notaris 218 tahun 1996. Selain memiliki tenaga kesehatan yang memadai, Rumah Sakit ini juga memiliki tenaga kerja atau karyawan non medis yang mendukung pencapaian tujuan Rumah Sakit. Jumlah karyawan non medis dari tahun ke tahun juga mengalami fluktuatif. Berikut adalah data perputaran karyawan non medis Rumah Sakit Islam Malang UNISMA tiga tahun terakhir :

Tabel 1. Data *Turnover* Karyawan

Tahun	Σ karyawan	Σ karyawan masuk	Σ karyawan keluar	<i>Turnover</i> (%)
2016	237	90	60	12,65%
2017	243	27	53	10,69%
2018	245	34	39	2,04%

Sumber : Data SDM Rumah Sakit Islam Malang UNISMA

Dari data yang telah diperoleh peneliti pada tabel 1, dapat diketahui bahwa tingkat perputaran karyawan (*turnover*) pada Rumah Sakit Islam Malang UNISMA mengalami perubahan dari tahun ke tahun. *Turnover intention* merupakan salah satu fenomena sosial yang harus disikapi dan diperhatikan khusus oleh manajemen sumber daya manusia perusahaan karena *turnover* yang tinggi akan sangat merugikan perusahaan apabila karyawan yang melakukan *turnover* adalah karyawan yang berprestasi di perusahaan.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan non medis Rumah Sakit Islam Malang UNISMA ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap *turnover intention* karyawan non medis Rumah Sakit Islam Malang UNISMA ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan non medis Rumah Sakit Islam Malang UNISMA ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan non medis Rumah Sakit Islam Malang UNISMA.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap *turnover intention* karyawan non medis Rumah Sakit Islam Malang UNISMA.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan non medis Rumah Sakit Islam Malang UNISMA.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis
Diharapkan penelitian ini dapat menambah informasi bagi pembaca dan memperkaya wawasan ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia serta dapat dijadikan rujukan penelitian terdahulu bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawannya agar tetap bekerja di perusahaan tersebut dengan memperhatikan faktor stres kerja, motivasi dan lingkungan kerja untuk meminimalisir terjadinya tingkat *turnover* yang tinggi.

TINJAUAN TEORI

Turnover Intention

Mas'ud (2004:87) mengemukakan bahwa, *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya”.

Stres Kerja

“Mangkunegara (2005:28) mengemukakan, stres kerja adalah perasaan menekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan”.

Motivasi

Menurut Hasibuan (Sutrisno,2009), “motivasi merupakan pemberian daya penggerak untuk mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan”.

Lingkungan Kerja

“Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok” (Sedarmayanti, 2009 : 1).

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *Explanatory Research* (penelitian penjelasan) yaitu penelitian yang mempengaruhi antara variabel penelitian dan menguji hipotesis yang dirumuskan sebelumnya “(Sugiyono, 2015). Lokasi penelitian ini dilakukan pada karyawan non medis Rumah Sakit Islam Malang UNISMA. Penelitian dilaksanakan pada bulan September 2018 sampai dengan Januari 2019.

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami berbagai unsur yang menjadi dasar dari suatu penelitian ilmiah yang termuat dalam operasional variabel penelitian. Secara lebih rinci operasional variabel penelitian adalah sebagai berikut:

a. *Turnover Intention*

“*Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya” (Mas’ud, 2004 : 87).

b. Stres Kerja

“Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang (Handoko, 1989:200).

c. Motivasi

Menurut Hasibuan (Sutrisno, 2009), “motivasi merupakan pemberian daya penggerak untuk mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan”.

d. Lingkungan Kerja

“Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok” (Sedarmayati, 2001 : 1).

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer. “Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli dan tidak melalui media perantara, Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh melalui media perantara atau dari pihak lain” (Indriantoro & Supomo, 1999).

Metode pengumpulan dari penelitian ini menggunakan :

1. Kuisisioner (Angket)

“Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawabnya” (Sugiyono 2015). Dalam pengukurannya, pengambilan data dengan kuesioner menerapkan skala *Likert*.

Penelitian ini menggunakan model penelitian analisis regresi linear berganda. Secara umum, analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen. Setelah data diperoleh selanjutnya data tersebut diolah dan dianalisis dengan menggunakan bantuan *software SPSS (Statistical and Service Solution)*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Berganda

Analisa regresi berganda merupakan hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X1, X2, X3) yakni X1 Stres Kerja, X2 Motivasi dan X3 Lingkungan Kerja dengan variabel dependen (Y) yakni *Turnover Intention*. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila

nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan :

Y : *Turnover Intention*

X1 : Stres Kerja

X2 : Motivasi

X3 : Lingkungan Kerja

a : Konstanta

b₁,b₂,b₃ : Koefisien regresi untuk variabel X₁,X₂,X₃

e : Error

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS.

Maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Dari perhitungan regresi linear berganda dapat dibuat model persamaan regresi sebagai berikut :

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,659	2,581		-,255	,799
	Stres Kerja	,372	,117	,355	3,186	,002
	Motivasi	,303	,128	,328	2,372	,021
	Lingkungan Kerja	,123	,137	,122	,897	,374

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -0,659 + 0,372X_1 + 0,303 X_2 + 0,123 X_3$$

Keterangan :

Y : *Turnover Intention*

a : Konstanta

b : Koefesien Regresi

X₁: Variabel Stres Kerja

X₂: Variabel Motivasi

X₃: Variabel Lingkungan Kerja

e : Standar error (tingkat kesalahan)

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. (Y) merupakan variabel terikat yang nilainya dipengaruhi oleh variabel bebas yang terdiri dari Stres Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3).
- b. Konstanta sebesar -0,659, menunjukkan bahwa apabila stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak ada maka *turnover intention* karyawan bernilai negatif.
- c. Koefisien regresi (B1) menunjukkan nilai variabel (X_1) sebesar 0,372 ini menyatakan bahwa stres kerja terhadap *turnover intention* memiliki pengaruh positif yang artinya apabila variabel stres kerja meningkat maka *turnover intention* meningkat.
- d. Koefisien regresi (B2) menunjukkan nilai variabel motivasi (X_2) sebesar 0,303 ini menyatakan bahwa motivasi terhadap *turnover intention* memiliki pengaruh positif yang artinya apabila variabel motivasi meningkat maka *turnover intention* meningkat.
- e. Koefisien regresi (B3) menunjukkan nilai variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,123 ini menyatakan bahwa lingkungan kerja terhadap *turnover intention* memiliki pengaruh positif yang artinya apabila variabel lingkungan kerja meningkat maka *turnover intention* meningkat.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji F.

PEMBAHASAN

a. Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dapat dijelaskan bahwa t signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh penting terhadap *turnover intention* karyawan non medis Rumah Sakit Islam Malang UNISMA.

“Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang” (Handoko, 1989:200). Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Salah satu dampak negatif dari stres kerja adalah adanya niat dari karyawan untuk meninggalkan tempat kerja atau perusahaan (*turnover intention*).

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irvanti dan Verina (2015) dengan judul penelitian analisis pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*

karyawan pada PT. XL Axiata TBK Jakarta. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan simultan antara stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. XL Axiata TBK Jakarta. Faktor yang paling berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. XL Axiata TBK Jakarta adalah variabel stres kerja. Dengan demikian, hasil penelitian stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* didukung oleh penelitian sebelumnya.

b. Motivasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dapat dijelaskan bahwa t signifikan lebih kecil dari taraf signifikansi. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan non medis Rumah Sakit Islam Malang UNISMA.

Menurut Hasibuan (Sutrisno, 2009:110), “motivasi merupakan pemberian daya penggerak untuk mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan”. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja untuk pencapaian tujuan perusahaan dan demikianpun sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Firda (2017) yang membuktikan motivasi kerja berpengaruh penting terhadap *turnover intention*. Akan tetapi, tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sartono (2017) yang membuktikan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh penting terhadap variabel *turnover intention*.

c. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dapat dijelaskan bahwa t signifikan lebih besar dari taraf signifikansi. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh penting terhadap *turnover intention* karyawan non medis Rumah Sakit Islam Malang UNISMA.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang ada dalam perusahaan, karena lingkungan kerja sangat berkaitan langsung dengan karyawan dalam menjalankan tanggungjawabnya yang diberikan perusahaan untuk pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan lingkungan kerja yang baik agar karyawan dapat bekerja dengan baik pula dan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Menurut Nitisimeto (2000:183), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sartono (2017) dan Riani dkk (2017) yang membuktikan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

d. Stres Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan non medis Rumah Sakit Islam Malang UNISMA

Berdasarkan hasil analisis data, dapat dinyatakan bahwa secara simultan Stres kerja, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh penting terhadap *turnover intention* karyawan non medis Rumah Sakit Islam Malang UNISMA. Dari ketiga variabel tersebut, yang paling berpengaruh penting terhadap *turnover intention* adalah variabel stres kerja terbukti dengan nilai paling rendah di antara variabel lainnya. Tingkat *turnover intention* karyawan non medis Rumah Sakit Islam Malang UNISMA disebabkan oleh stres kerja, motivasi, dan lingkungan kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Stres kerja dibentuk oleh indikator beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, konflik antar pribadi dan antar kelompok, masalah pribadi dan perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan dinyatakan berpengaruh penting terhadap *turnover intention* karyawan non medis Rumah Sakit Islam Malang UNISMA.
2. Motivasi kerja dibentuk oleh indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk diterima, kebutuhan untuk dihargai, kebutuhan aktualisasi diri dinyatakan berpengaruh penting terhadap *turnover intention* karyawan non medis Rumah Sakit Islam Malang UNISMA.
3. Lingkungan kerja dibentuk oleh indikator penerangan di tempat kerja, keamanan, pengaturan suhu udara, kebersihan dan fasilitas kantor dinyatakan tidak berpengaruh penting terhadap *turnover intention* karyawan non medis Rumah Sakit Islam Malang UNISMA.

Keterbatasan

1. Penelitian ini hanya dilaksanakan pada Rumah Sakit Islam Malang UNISMA dan hanya pada karyawan non medis tidak mencakup semua Rumah Sakit, sehingga hasil penelitian hanya bisa dimanfaatkan oleh Rumah Sakit Islam Malang.
2. Penelitian ini hanya menguji pengaruh variabel stres kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan sedangkan masih banyak faktor yang lain yang mempengaruhi *turnover intention* yang perlu diteliti.

Saran

Adapun saran yang disampaikan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk meminimalisir terjadinya tingkat *turnover intention* karyawan non medis pada Rumah Sakit Islam Malang UNISMA, maka rumah sakit perlu memperhatikan faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* tersebut, seperti mengurangi penyebab stres kerja ditempat kerja

dan memberikan motivasi kepada karyawan baik berupa kenaikan gaji atau motivasi lainnya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dalam pencapaian tujuan Rumah Sakit.

2. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian dengan topik yang sama, diharapkan untuk menambah variabel-variabel lain yang mempengaruhi *turnover intention* sehingga dapat mendukung dan menyempurnakan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, G M.2004. *Applied Industrial Organizational Psychology*. California : Thomson Wadsworth Publishing
- Arifin, Rois dkk. 2017. *Budaya Perilaku Organisasi*. Malang : Wisma Kalimetro
- Arikuntoro, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Arin dkk. 2014. *pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap turnover intention (studi kasus pada karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 12 No.2. Universitas Brawijaya
- Daft, Richard L. 2012. *Era Baru Management*. Edisi 9, Buku 2. Jakarta : Salemba Empat
- Fang, Y & Baba V. V. 1993. *Stress and turnover : A Comparative Study Among Nurses*. International Jornal of Comparative Sociology, 34(1-2) : 24-38
- Fiky . 2016. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention karyawan (studi kasus pada PT. Sumber Berkah)*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta
- Firda dkk. 2017. *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap turnover karyawan PT. Geogiven Visi Mandiri Semarang*. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang : BP Universitas Diponegoro
- Handoko, Hani T. 1989. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*.BPFE Universitas Gadjah Mada : Yogyakarta
- Hadari, Nawawi. 2010. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan Industri*. Yogyakarta: UGM Press
- Hasibuan, Malayu S.P.2002.*Manajemen Sumber Daya Manusia.Edisi Revisi*. Jakarta : PT Bumi Aksara

-
- Indriantoro & Supono.1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat
- Irvianti, Laksmi S D., Verina. 2015. *Analisis Pengaruh analisis Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. XL Axiata TBK Jakarta*. Jurnal Business Review. Vol. 6 No. 1. Binus University
- Lina & Lena. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Bandung : Alfabeta
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2005. *Perilaku Budaya Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta : IPWI
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Mathis, Robert I & John Jackson H. 2010. *Human Resource Management*. 13th Edition. South-Western. Cengage Learning
- Mobley, W, H. 1986. *Pergantian Karyawan : Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Terjemahan. Jakarta : PT Pustaka Binaman Press Indo
- Mowday, R.T., L.W. Porter and R.M Steers. 1982. *Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment Absenteism and Turnover*. New York: Academic Press
- Nasution, W. A. 2009. *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Intensi Turnover pada Call Center Telkomsel Di Medan*. Jurnal Mnadiri,
- Nitisimeto, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghaila Indonesia
- Pramarta & Reni. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar Karyawan*. Vol.20.No 1
- Priyatno, D. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi
- Priyono, Achmad A.(2015). *Analisis Data Dengan SPSS*. Malang : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang
- Riani & Putra. 2017. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Turnover Intention Karyawan*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Udaya Bali
- Ridlo, Ilham Akhsanu.2012. *Turn Over Karyawan Kajian Literatur*. Surabaya :PHMovement Publication



- Ridwan. 2016. *Pengaruh Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan dengan lama kerja sebagai variabel pemoderasi (studi kasus pada CV. Sukses Sejati Computama)*. Jurnal Profita. Edisi 4
- Robbins, Stephen P, Judge Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Santoso, Singgih. 2001. *Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta : Gramedia
- Sartono dkk. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention karyawan PT Unipower Food Indonesia*. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sidaharta, Novita & Meily Margaretha. 2012. *Dampak Komiten Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention*. Vol.10,no.2
- Solihin, Ismail. 2010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Erlangga
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Edisi revisi. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana

- *) Reseliani Mahrofi : Ullumnus Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA
- **) Hadi Sunaryo : Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA
- **) Budi Wahono : Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA