

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keinginan Pindah Kerja (*Turnover/Intention to Leave*) Karyawan Pada Perusahaan Swasta Kabupaten Sukoharjo Provinsi Jawa Tengah

Gumar Herudiansyah¹, Mister Candra²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

E-Mail: gumarheru@gmail.com¹, cand_mhs@yahoo.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk Menganalisis pengaruh dari pengembangan karir, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan pada perusahaan swasta kabupaten Sukoharjo. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian adalah karyawan perusahaan swasta dengan jenis perusahaan manufaktur dan jasa di lingkungan Kabupaten Sukoharjo. Sampel ditentukan dengan teknik *metode convenience sampling*, dengan responden sebanyak 100 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah teknik Kuesioner (angket). Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis linier berganda. Pada hasil penelitian diperoleh dengan menggunakan SPSS, menunjukkan hasil uji F bahwa pengembangan karir, kompensasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan pindah kerja karyawan pada perusahaan swasta Kabupaten Sukoharjo. Sedangkan hasil uji t dari variabel Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. sedangkan variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci : pengembangan karir, kompensasi, komitmen organisasi, turnover intention

Abstract

This study aims to determine the effect of career development, compensation and organizational commitment to turnover intention of employees in private companies Sukoharjo district. This research is a quantitative research. The study populations were employees of a private company with a type of manufacturing and services within Sukoharjo. The sample is determined by the technique of convenience sampling method, with respondents as many as 100 people. Methods of data collection techniques used are questionnaire (questionnaire). Data analysis method used is multiple linear analysis method. In the research results obtained by using SPSS, showed that the F-test career development, compensation and organizational commitment jointly have a significant influence on employees' desire to move to a private corporation Sukoharjo district. While the results of the t test of variables of Career Development and Organizational Commitment has no significant effect on turnover intention. While the variable compensation significant effect on turnover intention.

Keywords : career development , compensation , organizational commitment , turnover intention

¹Dosen, ²Dosen

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah hal yang begitu sangat penting dalam menentukan keefektifan berjalannya suatu perusahaan. Sehingga sudah seharusnya perusahaan melakukan investasi dengan cara melaksanakan fungsi dari sumber daya manusia yaitu memulai perekrutan, penyeleksian, sampai pada mempertahankannya. Namun terkadang fenomena yang ada dan sering terjadi pada perusahaan adalah manakala kinerja perusahaan yang sudah baik bisa menjadi rusak atau bahkan buruk, baik secara tidak langsung maupun secara langsung oleh berbagai kompleksnya perilaku karyawan.

Wujudnya dari perilaku itu adalah keinginan pindah/keluar dari pekerjaan (*turnover/intention to leave*) karena berbagai macam alasan dan sebab. Banyak kasus yang terjadi tiba-tiba karyawan yang paling loyal dan berkompeten diperusahaan tiba-tiba mengatakan saya ingin pindah/keluar kerja. Tentunya hal ini bergalayut dipikiran para pengusaha maupun para manajer sumber daya manusia (SDM) perusahaan, baik kecil maupun perusahaan besar yang pernah mengalami karyawannya yang tiba-tiba mengajukan pindah/keluar secara mendadak. Pertanyaan besar yang sering muncul mengenai hal ini adalah apakah soal ini semata hanya karena soal uang atau finansial. Yang sering kita lihat para pengusaha maupun manajer sumber daya manusia (SDM) di perusahaan, terkadang lebih memilih untuk menaikkan gaji dan tunjangan untuk karyawan. Menaikan gaji dan tunjangan bukanlah suatu hal yang salah, bahkan hal ini menjadi keharusan dilakukan ketika dapat menjadi motivasi utama yang menyebabkan karyawan pindah/keluar dari tempat mereka bekerja. Ternyata tak disadari bahwa bukan saja karena faktor finansial akan tetapi juga banyak karyawan melakukan pindah/keluar disebabkan dari faktor-faktor non-finansial. Terjadinya *turnover* karyawan merupakan masalah yang penting yang dampaknya

dapat mempengaruhi kemampuan disetiap sektor-sektor dalam menarik dan mempertahankan bakat terbaik dari karyawan oleh Nilesh Thakri (2015).

Menurut Tower Watson dengan penelitiannya yang pernah dilakukan pada tahun 2013 pada salah satu perusahaan konsultan ternama yang berbasis di New York Amerika Serikat, menyatakan 80% karyawan *resign* atau berhenti dengan alasan berupa non-finansi, dengan beberapa variasi mulai dari hubungan kepada atasan, pelanggan (*customer*), sesama rekan kerja, tidak ada ruang pengembangan karir bagi karyawan, suasana atau lingkungan kerja yang kurang mendukung, adanya tantangan baru dan berbagai alasan lainnya.

Menurut Farminto dan Kistyanto (2013) *turnover intention* pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ketempat kerja lainnya. Pendapat tersebut memperlihatkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah namun belum sampai pada tahap realisasi seperti halnya melakukan perpindahan dari tempat kerja yang satu ketempat kerja yang lainnya. Ekspektasi inflasi dapat menyebabkan pemenuhan dapat menyebabkan pemenuhan rendah harapan dan karena itu dapat meningkatkan tingkat *turnover* menjadi tinggi, menurut A. Valle dan Gonzali (2015).

Adapun Pengertian *turnover intention* menurut Zeffane (2003) dalam Muhammad Hanafiah (2014) adalah suatu niat dari karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela dan menurut pilihannya sendiri. Apabila tingkat terjadinya *turnover* yang tinggi pada suatu perusahaan maka hal ini bisa berdampak negatif bagi perusahaan, cenderung bisa mendorong terjadinya ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan juga bisa meningkatkan pengeluaran biaya sumber daya manusia yakni berupa biaya pelatihan kerja yang telah diinvestasikan pada karyawan sampai pada biaya rekrutmen dan dilakukannya pelatihan-pelatihan kembali oleh

perusahaan. Adapun menurut Riyanto (2008), karyawan berpindah kerja bisa terjadi pada daerah-daerah yang jumlah permintaan tenaga kerjanya terbilang cukup tinggi seperti pada kota-kota besar yang memiliki jumlah industrinya banyak.

Menurut Hsi An Shih dan Ely Susanto (2011), keinginan pindah kerja karyawan adalah sebagai bentuk dari keinginan karyawan untuk sengaja membuat suatu keputusan untuk meninggalkan organisasi pada saat ini secara permanen dimasa depan. Praktis manajemen bisa menyesuaikan gaya mereka dalam mencapai hasil yang di inginkan kepercayaan dalam manajemen dan dapat mengurangi niat keinginan pindah kerja, menurut Yui Tim Wong dkk (2015).

Tingginya tingkat *turnover* menjadi masalah cukup serius bagi perusahaan, khususnya pada perusahaan-perusahaan swasta yang rentan atau sering mengalami *turnover*. Pertumbuhan perusahaan-perusahaan swasta di Indonesia akhir-akhir ini berkembang begitu pesat, melihat dari bertambah banyaknya perusahaan-perusahaan swasta seperti perusahaan swasta asuransi, jasa, perbankan, batu bara,

konstruksi, proferti, manufaktur dan banyak perusahaan swasta lainnya. Sejauh ini pertumbuhan yang berkembang sudah sangat pesat baik dalam negeri maupun luar negeri. Hal ini juga mempengaruhi persaingan, baik dalam perubahan demografi, sosial ekonomi, IPTEK, kompetisi pasar maupun pada sumber daya manusiannya.

Terbukti pada perusahaan-perusahaan swasta yang ada di provinsi Jawa Tengah banyak membuka lowongan kerja untuk mengisi beberapa kekosongan tenaga kerja di perusahaan, yang itu dimuat di berbagai macam media, baik surat kabar, media elektronik maupun Disnaker setempat. Banyak dijumpai hampir semua wilayah Solo Raya, khususnya kabupaten Sukoharjo sesuai dengan data yang tercatat pada DISNAKER kabupaten Sukoharjo bahwa dari tahun 2014-2016 terdapat angka yang selalu cukup tinggi pada kebutuhan lowongan kerja maupun pencari kerja pada perusahaan yang ada di kabupaten Sukoharjo, dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 1. Pencari Kerja dan Lowongan

Tahun	Pencari Kerja	Lowongan
2015	4.431	3.392
2016-2017	4.582	4208
Total	9013	7600

Sumber : data primer, 2017

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa terdapat angka yang selalu tinggi pada kebutuhan lowongan kerja maupun pencari kerja pada perusahaan-perusahaan yang ada di kabupaten Sukoharjo. Hal ini menandakan bahwa adanya ketidakstabilan yang terjadi pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM) perusahaan-perusahaan di kabupaten Sukoharjo. khususnya pada perusahaan swasta yang terbilang sangat sering dan banyak memuat iklan lowongan kerja untuk kebutuhan perusahaan-perusahaan manufaktur dan jasa yang ada disekitar lingkungan kabupaten Sukoharjo Provinsi Jawa Tengah.

Kabupaten Sukoharjo adalah salah satu kabupaten di Provinsi Jawa Tengah. Pusat pemerintahan berada di Sukoharjo, sekitar 10 km sebelah selatan Kota Surakarta. Kabupaten ini berbatasan dengan Kota Surakarta di utara, Kabupaten Karanganyar di timur, Kabupaten Wonogiri dan Kabupaten Gunung Kidul di selatan, serta Kabupaten Klaten di barat. Sukoharjo adalah kota yang sangat nyaman, kota yang asri dan menjadi dambaan seperti slogan dari Sukoharjo yaitu Sukoharjo Makmur. Sukoharjo terkenal dengan hasil pertanian, kerajinan, produksi jamu serta perusahaan-

perusahaan manufaktur baik kecil maupun besar.

Kemajuan kabupaten Sukoharjo cukup pesat, dengan terus bertambah banyaknya perusahaan-perusahaan swasta dari berbagai banyak jenis, ada perusahaan kecil sampai pada perusahaan besar seperti asuransi, jasa, perbankan, proferti, industri manufaktur dan banyak lainnya. Semakin bertambah dan berkembangnya perusahaan-perusahaan swasta kabupaten Sukoharjo, tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang profesional dan berkompeten guna menentukan keefektifan berjalannya suatu perusahaan.

Melihat kondisi terus bertambah dan berkembangnya perusahaan-perusahaan swasta di kabupaten Sukoharjo, maka hal ini adalah salah satu bagian dari masa dilakukannya perekrutan karyawan pada perusahaan-perusahaan baru dan sedang berkembang yang ada di kabupaten sukoharjo. Hal ini guna memenuhi posisi-posisi yang sedang dibutuhkan oleh perusahaan. Dari kondisi semacam inilah berpotensi terjadinya perilaku dari karyawan perusahaan-perusahaan swasta yang ada di kabupaten Sukoharjo mengalami yang namanya keinginan pindah/keluar dari pekerjaan (*turnover/intention to leave*). Guna mengetahui ciri-ciri adanya permasalahan turnover pada perusahaan-perusahaan swasta berikut hasil riset pendahuluan dengan cara wawancara secara langsung kepada 30 orang sebagai karyawan yang latar belakangnya adalah dari karyawan-karyawan swasta dari perusahaan-perusahaan manufaktur dan jasa di kabupaten sukoharjo dan yang pernah mengalami turnover, sebagai berikut: dengan tujuh indikator pertanyaan mengenai: (1) Pada saat ini karyawan berkeinginan pindah/berhenti kerja, (2) Akan pindah kerja apabila ada peluang atau penawaran kerja di tempat lain, (3) Perusahaan tempat bekerja sekarang belum

memberikan fasilitas-fasilitas kerja yang mendukung, (4) Perusahaan kurang memberikan kesempatan jenjang karir, (5) Kurang puas terhadap pemberian gaji dan pengaturan tunjangan serta isentif dari perusahaan, (6) Karyawan merasa seperti belum menjadi bagian dari perusahaan seutuhnya, (7) Perusahaan dimata karyawan tidak memiliki arti yang besar sehingga menyebabkan loyalitas terhadap perusahaan kadang naik-turun. Dari hasil wawancara dengan menggunakan 7 indikator pertanyaan diatas, 30 orang karyawan semuanya relatif sama menjawab bahwa mengalami hal tersebut. Tentunya pernyataan-pernyataan dari hasil wawancara tersebut harus dibuktikan lebih lanjut kebenarannya dengan objek dan sampel yang lebih banyak. Berawal dari latar belakang masalah ini, penulis ingin mencari tau lebih mendalam lagi dengan cara melakukan penelitian mengenai hal tersebut dengan judul *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keinginan Pindah Kerja (turnover/intention to leave) Karyawan pada Perusahaan Swasta Kabupaten Sukoharjo*.

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian adalah karyawan perusahaan swasta dengan jenis perusahaan manufaktur dan jasa di lingkungan Kabupaten Sukoharjo. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *convenience sampling* adapun yang menjadi kriteria pada pengambilan sampel adalah karyawan swasta dari jenis perusahaan manufaktur 50 karyawan dan perusahaan jasa 50 karyawan yang berada di lingkungan Kabupaten Sukoharjo. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Metode pengumpulan data didapat melalui kuesioner serta wawancara terhadap karyawan pada perusahaan swasta di lingkungan Kabupaten Sukoharjo.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Hasil Analisis Data

Variabel Independen	Koefisien β	t hitung	Sig
Konstanta	22,667		
Pengembangan Karir (X1)	0,054	1,281	0,204
Kompensasi (X2)	-0,198	-2,753	0,007
Komitmen Organisasi (X3)	-0,009	-0,095	0,925
Uji F	3,748		
R ²	0,135		

Dari hasil perhitungan tabel di atas melalui program SPSS, diperoleh persamaan regresi berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = 22,667 + 0,054X_1 + -0,198 X_2 + -0,009 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai 22,667 merupakan nilai konstanta yang menunjukkan bahwa jika nilai variabel independen : pengembangan karir, kompensasi, dan komitmen organisasi sebesar 0 (nol), maka keinginan pindah kerja bernilai positif.
2. Koefisien variabel pengembangan karir (β_1) bernilai positif sebesar 0,054, hal ini menunjukkan bahwa faktor pengembangan karir mempunyai pengaruh positif terhadap keinginan pindah kerja. Artinya jika pengembangan karir bertambah baik, maka berakibat pada meningkatnya keinginan pindah kerja karyawan.
3. Koefisien variabel kompensasi (β_2) bernilai negatif sebesar -0,198, hal ini menunjukkan bahwa faktor kompensasi mempunyai pengaruh negatif terhadap keinginan pindah kerja. Artinya apabila kompensasi bertambah baik, maka mengakibatkan menurunnya pada keinginan pindah kerja karyawan.
4. Koefisien variabel komitmen organisasi (β_3) bernilai negatif sebesar -0,009, hal ini menunjukkan bahwa faktor komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif

terhadap keinginan pindah kerja. Artinya jika komitmen organisasi bertambah baik, maka keinginan pindah kerja karyawan menurun.

Uji t

Berdasarkan table hasil analisis regresi di atas dapat diinterpretasikan besarnya dari masing-masing sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisa data diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 sebesar 1,281 sedangkan t_{table} sebesar 1,993 maka $t_{hitung} (1,281) < t_{tabel} (1,993)$. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikan 0,204 ($0,204 > 0,05$),
2. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap keinginan pindah kerja.
3. Berdasarkan hasil analisa data diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 sebesar -2,753, sedangkan t_{table} sebesar 1,993 maka $t_{hitung} (-2,753) < t_{tabel} (1,993)$. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikan 0,007 ($0,007 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan pindah kerja.
4. Berdasarkan hasil analisa data diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel X_3 sebesar -0,095, sedangkan t_{table} sebesar 1,985 maka $t_{hitung} (-0,095) < t_{tabel} (1,993)$. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikan

0,925 ($0,925 > 0,05$), Demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan pindah kerja .

Uji F

Berdasarkan table hasil analisis regresi dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 3,748 lebih besar dari $F_{tabel}(3,15)$, hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,002 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir, kompensasi, dan komitmen organisasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan pindah kerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

R Square (nilai koefisien determinasi R^2) sebesar 0,135 memberikan makna bahwa variabel pengembangan karir, kompensasi dan komitmen organisasi hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel keinginan pindah kerja sebesar 13,5%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan dengan melihat dari nilai koefisien masing-masing variabel, bisa dijelaskan pengaruh dari masing-masing variabel bebas atau independen terhadap variabel terikat atau dependen sebagai berikut:

1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil dari analisis data diketahui bahwa variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap keinginan pindah kerja karyawan pada perusahaan swasta Kabupaten Sukoharjo. Berarti semakin perusahaan melakukan pengembangan karir dengan baik, maka semakin tinggi

keinginan pindah kerja karyawan pada perusahaan swasta kabupaten sukoharjo. Hasil penelitian ini dapat mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Putri Febrian Ramasari dan Ratri Wahyuningtyas (2014), menyatakan bahwa pengembangan karir tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan *Outsourcing* Kisel Di PT. Telkomsel Regional Barat.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari analisis data diketahui bahwa variabel Kompensasi mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap keinginan pindah kerja karyawan pada perusahaan swasta Kabupaten Sukoharjo. Berarti semakin baik kompensasi yang diberikan pada karyawan, maka keinginan pindah kerja pada perusahaan swasta kabupaten Sukoharjo semakin menurun. Demikian hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu, yang diteliti oleh Siti Maulina (2013), menyatakan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh terhadap keinginan pindah kerja perawat Rumah Sakit Atma Jaya, semakin baik pada kompensasi yang diberikan maka keinginan pindah kerja karyawan semakin turun atau berkurang.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari analisa data bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif tidak signifikan terhadap keinginan pindah kerja karyawan pada perusahaan swasta Kabupaten Sukoharjo. Berarti semakin baik atau tinggi komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan, maka semakin tinggi keinginan pindah kerja karyawan pada perusahaan swasta kabupaten sukoharjon ini dapat mendukung penelitian terdahulu oleh Nilesh Thakri (2015), menyatakan komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover*

intention pada karyawan Sektor Retail BPO-ITES.

Demikian berdasarkan hasil uji ketepatan model regresi yang telah dilakukan dengan juga melihat besarnya nilai uji F, maka dapat dimaknai bahwa pada variabel pengembangan karir, kompensasi, dan komitmen organisasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan pindah kerja karyawan terhadap perusahaan swasta kabupaten Sukoharjo.

Nilai pada *R Square* (nilai koefisien determinasi R^2) sebesar 0,135 memberikan makna bahwa variabel pengembangan karir, kompensasi dan komitmen organisasi hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel keinginan pindah kerja sebesar 13,5%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian serta analisis data yang telah dikemukakan sebelumnya maka bisa ditarik atau diambil kesimpulan sebagai berikut:

Pengembangan karir mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap keinginan pindah kerja karyawan pada perusahaan swasta Kabupaten Sukoharjo. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel pengembangan karir terhadap keinginan pindah kerja karyawan pada perusahaan swasta Kabupaten Sukoharjo tidak terbukti kebenarannya.

Kompensasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan pindah kerja karyawan pada perusahaan swasta Kabupaten Sukoharjo. Dengan demikian hipotesis dengan pernyataan variabel kompensasi terdapat pengaruh yang signifikan terhadap keinginan pindah kerja karyawan pada perusahaan swasta Kabupaten Sukoharjo terbukti kebenarannya.

Komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap keinginan pindah kerja karyawan pada perusahaan swasta Kabupaten Sukoharjo. Demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel komitmen organisasi terhadap perusahaan swasta Kabupaten Sukoharjo, tidak terbukti kebenarannya.

Hasil analisis dari pengujian uji F menunjukkan bahwa pengembangan karir, kompensasi, dan komitmen organisasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan pindah kerja karyawan perusahaan swasta kabupaten Sukoharjo.

Hasil analisis dari Nilai *R Square* (nilai koefisien determinasi R^2) menunjukkan pengembangan karir, kompensasi dan komitmen organisasi hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap keinginan pindah kerja sebesar 13,5%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Valle, Mauricio dkk. 2015. *A survival model based on met: Application to employee in a cell center. Vol. 28 No.2.*
- Febrian Ramasari, Putri. 2013. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Outsourcing Kisel Di PT. Telkomsel Regional Jawa Barat. jurnal efroc Vol, No. 4 ISSN 778.*
- Firmanto, Tito dan Anang Kisyanto. 2013. *Pengaruh Budaya Kerja Kekeluargaan Terhadap Turnover Intention Karyawan Melalui Komitmen Afektif. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 1 Nomor 1.*
- Muliana, Siti. 2013. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keinginan Pindah*

- Kerja Perawat Rumah Sakit Atma Jaya*. Tesis Program Pascasarjana Universitas Esa Unggul.
- Riyanto, Makmun. 2008. *Faktor-Faktor Mempengaruhi Keinginan Karyawan berpindah Kerja*. Ragam jurnal pembangunan humainora Vol. 8 No.3.
- Shih, Hsi-An and Ely Susanto 2011. peran moderasi dari keadilan yang dirasakan distributif perilaku kerja inovatif terhadap turnover intention. *journal internasional management Vol 22, No.2*.
- Thakre, Nilesh. 2015. *Organizational And Turnover Intention in BPO-IteS And Retail Sector Employees*. Journal Of Psychosocial Resarch Vol. 10, No. 1.
- Wong, Yui Tim dkk. 2015. An integrative of turnover intention: *Antecedents and their effetc on employee peformance in chinese joint ventures*. *Jurnal Sumber Daya Manusia, Vol. 6 No. 1*.
- Zeffane. 2003. *Organizational Behavior A Global Perspective*. Australia: John Wiley and Sons Australia Ltd.