

INTENSI TURNOVER YANG DIPENGARUHI STRES DAN KEPUASAN KERJA

¹Mila Hariani, ²Fayola Issalillah

¹Universitas Mayjen Sungkono

²UIN Maulana Malik Ibrahim

¹milamasroni@gmail.com

²fayola.issalillah@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menyoroti peran stres kerja dan kepuasan kerja yang menyebabkan intensi turnover. Intensi turnover karyawan telah menjadi isu yang paling penting bagi organisasi dan tantangan utama di industri. Studi ini menjadi penting untuk mengetahui pola intensi turnover sebagai dasar menetapkan tindakan proaktif dan preventif untuk mengatasi masalah kritis ini. Studi ini dapat menjadi salah satu referensi bagi organisasi lain untuk melihat faktor-faktor yang berkontribusi terhadap intensi turnover karyawan. Ini dapat berguna bagi pengusaha untuk memiliki strategi dalam mempertahankan karyawan mereka terutama yang berbakat. Studi ini untuk mengetahui peran stres dan kepuasan kerja terhadap intensi turnover dengan melibatkan 181 responden dari suatu perusahaan. Hasil yang diperoleh adalah stres kerja dan kepuasan kerja memiliki peran nyata untuk menyebabkan atau mencegah intensi turnover. Dengan memperhatikan stres yang dialami oleh karyawan serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan akan menurunkan intensi turnover.

Kata kunci: stres kerja, kepuasan kerja, intensi turnover

PENDAHULUAN

Saat ini dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, sumber daya manusia telah menjadi bagian mendasar yang harus diperhatikan dengan baik oleh setiap organisasi yang menggunakan sebagai faktor produksi. Organisasi di era modern harus bersaing untuk mempertahankan bakat karyawannya dan mencari cara yang mungkin dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas keterikatan karyawan dengan organisasinya. Intensi turnover karyawan telah menjadi isu yang paling penting bagi organisasi. Oleh karena itu, sangat perlu mendapat perhatian khusus karena dapat mempengaruhi iklim kerja dan mengakibatkan penurunan kinerja.

Ketika globalisasi terus menyebabkan perubahan dengan kecepatan tinggi, fenomena pergantian karyawan memaksa perusahaan untuk bersaing dengan organisasi lain untuk mempertahankan talenta terbaik mereka. Untuk memastikan organisasi tetap bertahan di pasar persaingan global, perusahaan tidak menyadari bahwa misi mereka telah meningkatkan tingkat stres dalam pekerjaan sehingga menjadi beban bagi karyawan. Intensi turnover karyawan merupakan masalah serius yang dihadapi oleh organisasi di seluruh dunia. Meskipun, ada banyak penelitian yang menyelidiki masalah ini, tetapi pergantian karyawan belum menunjukkan tingkat positif (Rizwan et al., 2014).

Tingkat turnover telah menjadi tantangan utama bagi industri. Setiap perusahaan memiliki masalah yang sama dalam mempertahankan karyawannya. Seringkali karyawan yang bekerja di sektor swasta selalu berpindah dari pekerjaannya yang sekarang ke pekerjaan baru yang lain. Ini terjadi ketika karyawan terus bertukar tempat kerja. Salah satu alasan yang relevan adalah karena organisasi tidak mampu memenuhi kebutuhan karyawan (Hariani et al., 2019).

Organisasi selama bertahun-tahun telah mencari cara untuk meningkatkan manajemen sumber daya karyawan khususnya dengan kepentingan mengurangi dan mempertahankan pergantian karyawan terutama di industri manufaktur. Intensi turnover adalah masalah serius di banyak organisasi dengan tingkat turnover yang berbeda. Sektor swasta biasanya memiliki jumlah turnover rate yang besar dibandingkan sektor publik.

Saat ini, kehidupan seseorang yang bekerja sangat keras akan memungkinkan untuk mengalami stres. Ini akan memengaruhi kinerja dan perilaku individu. Terlepas dari apakah organisasi itu besar atau kecil, organisasi akan menghadapi masalah yang tidak dapat dihindari yaitu stres. Studi dari Azem dan Akhtar (2014);

dan Lin dan Liu (2017) menyebutkan bahwa intensi turnover memiliki hubungan positif dengan stres kerja. Informasi yang tidak memadai tentang peran dan tanggung jawab, hubungan yang tidak baik dengan rekan kerja dan manajemen puncak, ambiguitas peran yang tinggi, dan beban kerja berlebihan akan menyebabkan rendahnya rasa memiliki karyawan. Oleh karena itu, karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, mengalami stres dan memiliki intensi tinggi untuk pekerjaan.

Kepuasan kerja karyawan, dan pengurangan stres kerja telah dipraktekkan dan diteliti oleh para praktisi dan peneliti untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Namun, terlepas dari kesadaran akan efek buruk kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan, tingkat turnover cenderung tetap tinggi di industri manufaktur (Putra et al., 2017; Sinambela et al., 2020). Organisasi saat ini berada dalam kebingungan tentang bagaimana memenuhi kebutuhan bakat karyawan mereka dan untuk menghasilkan strategi yang efektif di mana strategi ini sepadan dengan investasi yang telah mereka investasikan untuk mengurangi niat berpindah di antara karyawan.

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Qureshi et al. (2013), karyawan dengan sengaja meninggalkan organisasi karena beberapa faktor. Ada karena hubungan buruk di lingkungan kerja, minim dukungan, hingga pendapatan yang tidak menunjang perekonomian karyawan menyebabkan mereka tidak puas. Intensi turnover juga mungkin merupakan hasil dari beberapa faktor eksternal seperti karakteristik perusahaan, masalah keuangan, konflik pribadi atau kesempatan untuk memiliki karir yang lebih maju (Martin et al., 2015). Selain itu, turnover karyawan akan berpengaruh bagi mereka yang bertahan di perusahaan. Ini akan menjadi mahal dalam hal dampak perusahaan akan mendapatkan moral karyawan dari kehilangan karyawan berbakat. Mereka yang tetap bersama perusahaan mungkin sering merasa kehilangan motivasi sehingga menurunkan produktivitas dan kepuasan kerja (Hussein, 2015).

Tingginya angka turnover intention yang terus menerus bukanlah pertanda baik bagi organisasi. Secara internal mempengaruhi biaya organisasi, semangat kerja karyawan yang bertahan dalam organisasi, ketidakpuasan karyawan dan kinerja yang lemah. Secara eksternal, itu juga akan merusak citra organisasi dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Shropshire & Kadlec, 2013). Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut tentang masalah ini perlu studi lebih lanjut untuk mendapatkan temuan yang lebih signifikan dalam mengurangi intensi turnover karyawan. Jika tidak maka akan sangat mahal dan merusak organisasi. Dengan demikian, penelitian ini menjadi penting untuk mengetahui pola intensi turnover sehingga diperlukan langkah-langkah proaktif dan tindakan preventif untuk mengatasi masalah kritis ini. Penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi bagi organisasi lain untuk melihat faktor-faktor yang berkontribusi terhadap intensi turnover karyawan. Ini dapat berguna bagi pengusaha untuk memiliki strategi dalam mempertahankan karyawan mereka terutama yang berbakat. Selain itu, selain mengurangi intensi turnover talenta karyawan dalam organisasi. Studi ini untuk mengetahui peran stres dan kepuasan kerja terhadap intensi turnover.

TINJAUAN PUSTAKA

Intensi turnover adalah proses meninggalkan pekerjaan saat ini atau keinginan karyawan untuk berpisah dari organisasi (Chang et al., 2013). Ini terjadi ketika beberapa sistem yang tidak direncanakan dengan baik dan perselisihan peran kehidupan kerja, kurangnya motivasi, promosi, kinerja dan fokus di tempat kerja dan memaksa karyawan untuk mengganggu struktur organisasi dengan berhenti dari pekerjaan (Darmawan et al., 2020; Mardikaningsih, 2020). Jika karyawan serius ingin meninggalkan pekerjaan, mereka sudah berpikir untuk memiliki niat untuk meninggalkan organisasi.

Selanjutnya, turnover dapat terjadi dalam dua cara yang berbeda yaitu sukarela dan tidak sukarela. Perputaran sukarela akan terjadi ketika karyawan dengan sengaja memutuskan untuk meninggalkan organisasi sedangkan turnover tidak sukarela terjadi ketika karyawan dengan enggan meninggalkan organisasi tetapi dipaksa oleh manajemen untuk mengundurkan diri karena kinerja yang buruk atau tindakan yang salah (Erdil & Muceldili, 2014). Selain itu, ketika karyawan merasa tidak senang atau enggan dengan tugas saat ini, keputusan untuk berhenti akan terjadi. Sebelum meninggalkan organisasi, karyawan akan terlebih dahulu menentukan faktor-faktor yang memaksa mereka untuk mengambil keputusan untuk keluar.

Stres dapat terjadi ketika sifat pekerjaan yang mengalami perubahan drastis selama beberapa dekade terakhir dan berubah dalam kecepatan tinggi menjadi begitu kompleks. Stres kerja terjadi ketika karyawan tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan dan yang mengarah pada kondisi gangguan mental fisik dan psikologis

yang terjadi situasi tekanan. Ini juga tentang emosi yang tidak menyenangkan yang diterima individu ketika persyaratan pekerjaan tidak dapat diatasi dengan kemampuannya]. Stres kerja biasanya mempengaruhi orang-orang di banyak sektor dan umumnya dialami secara luas dan begitu meresap. Pada awalnya, hal itu mengakibatkan tingginya angka absensi dan mengakibatkan sejumlah besar efek yang tidak diinginkan baik bagi individu maupun organisasi.

Saat ini, pengusaha sangat serius dalam menganalisis masalah manajemen stres yang dapat mempengaruhi ketidakpuasan karyawan dan akibatnya mengarah pada keinginan berpindah yang lebih tinggi. Organisasi perlu memberikan perhatian ekstra pada masalah ini untuk menerapkan praktik manajemen stres yang efektif untuk meningkatkan tingkat kepuasan karyawan dan mengurangi jumlah niat untuk berhenti (Qureshi, 2013). Ada beberapa faktor stres yang berkaitan dengan pekerjaan seperti pekerjaan yang tidak stabil, lingkungan kerja yang tidak aman seperti keamanan kerja, kelangsungan kerja, keadilan prosedural yang mengarah pada tingkat kepuasan karyawan, merasa stres untuk bekerja dan mengakibatkan keputusan untuk meninggalkan organisasi. Alasannya datang dari ketidakpastian tentang peran apa yang perlu dilakukan karyawan. Masalah ini mungkin berasal dari kesalahpahaman karyawan tentang apa yang diharapkan dari mereka, bagaimana memenuhi harapan tidak berbeda dengan pemikiran karyawan tentang pekerjaan. Dalam studi Azem dan Akhtar (2014); dan Lin dan Liu (2017) menemukan bahwa karyawan yang mengalami stres terkait pekerjaan akan mengakibatkan peningkatan niat untuk meninggalkan organisasi.

Sebagian besar teori dan penelitian sebelumnya menemukan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu variabel kunci dalam mengharapkan hubungan dengan intensi turnover. Dalam studi lain, Chang et al. (2013); Qureshi (2013); dan Hussein (2015) menemukan bahwa jika karyawan sangat merasa puas dengan pekerjaan mereka saat ini, mereka akan bertahan lebih lama di organisasi. Namun, jika karyawan merasa tidak puas dan memiliki kesempatan kerja di organisasi yang maju, mereka akan meninggalkan organisasi tersebut. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai apa yang sebenarnya diperoleh karyawan dari organisasi dan apa yang diharapkan karyawan dapatkan. Selain itu, kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap tinggal atau keluar dari organisasi. Ketidakpuasan kerja akan membuat karyawan mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dan berpikir untuk pindah ke pekerjaan lain (Werdati et al., 2020). Jika karyawan merasa sangat puas dengan pekerjaan mereka saat ini, mereka akan bertahan lebih lama di organisasi. Namun, jika karyawan merasa tidak puas dan memiliki kesempatan kerja di organisasi yang maju, mereka akan meninggalkan organisasi. Ketika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, mereka akan menunjukkan yang terbaik atas apa yang mereka lakukan dalam pekerjaan atau berkinerja lebih baik agar misi, tujuan dan sasaran organisasi setiap tahun tercapai karena keberhasilan organisasi sangat bergantung pada penjualan dan volume produk mereka (Hussein, 2015).

Perputaran karyawan akan ada ketika karyawan tidak puas dengan pekerjaan saat ini karena lingkungan di tempat kerja. Lingkungan tantangan seperti keamanan kerja, pergantian yang berlebihan dan kurangnya peluang kemajuan kerja umumnya sulit dipahami terhadap sifat-sifat pekerjaan yang peran ini juga dapat mempengaruhi kombinasi pada kepuasan kerja dan niat berpindah. Peneliti juga menyoroti bahwa kepuasan karyawan dapat dipengaruhi oleh pelaksanaan program seleksi, pelatihan dan pengawasan yang efektif. Manajer dapat menggunakan teknik ini sebagai indikator untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap tinggal atau keluar dari organisasi juga menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan intensi turnover (Chang et al., 2013).

METODE

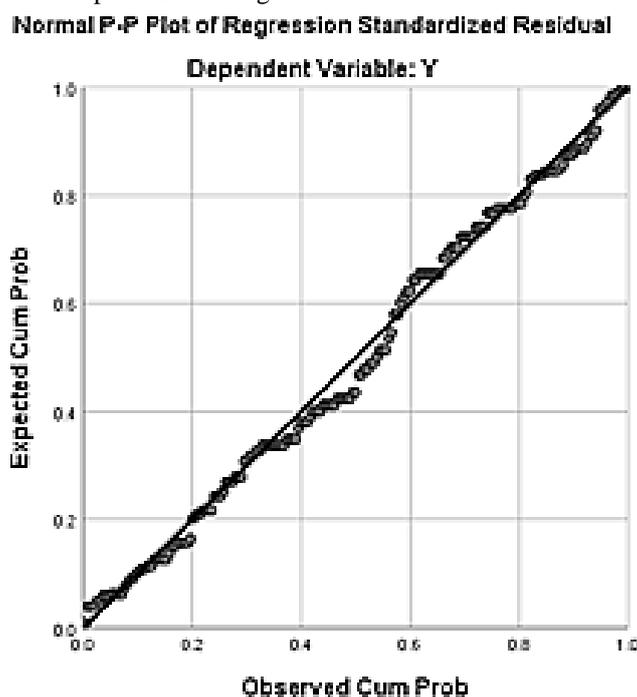
Penelitian kuantitatif ini mengambil populasi di sebuah perusahaan manufaktur di Malaysia tertuju semua karyawan. Sampel dipilih dengan menggunakan sensus untuk memastikan gambaran dari semua sikap karyawan di perusahaan itu yang dipilih sebagai responden. Responden diminta untuk menjawab kuesioner yang dikelola sendiri. Ada 239 kuesioner yang disebar, sebanyak 181 tanggapan terkumpul dan dianggap dapat digunakan pada akhir proses pengumpulan data.

Dalam mengukur variabel yang diinginkan, makalah ini mengadaptasi instrumen yang telah ditetapkan oleh penelitian sebelumnya. Secara khusus, itu mengadaptasi lima item dari Mobley et al. (1978) untuk mengukur intensi turnover yang dirasakan. Kepuasan kerja dari diambil dari item dari studi Chang et al. (2013). Stres kerja diambil dari item pertanyaan dari Lin dan Liu (2017). Item mengukur variabel dinilai untuk

keandalan konsistensi internal mereka melalui Cronbach alpha (α). Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua skala memperoleh nilai alpha yang dapat diterima ($0,60 < \alpha < 0,90$). Untuk menguji hipotesis dilakukan analisis statistik multivariat untuk menganalisis data yang dikumpulkan. Secara khusus, analisis regresi berganda dilakukan.

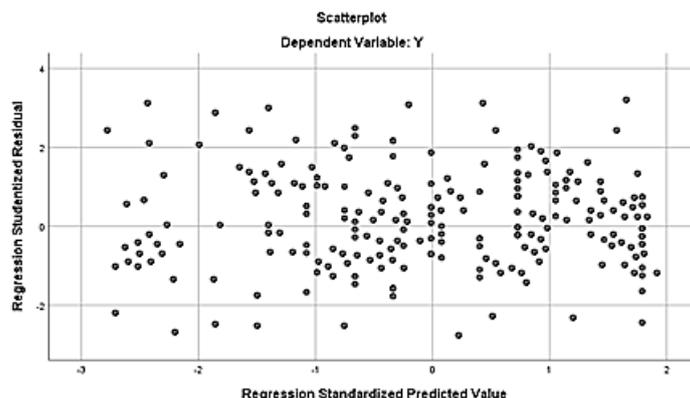
HASIL PENELITIAN

Data diperoleh dari sebaran kuesioner dengan 181 responden. Data yang didapat akan diuji kualitasnya terlebih dahulu. Untuk yang pertama dilakukan uji validitas. Uji validitas menunjukkan nilai lebih besar dari standard nilai yang ditetapkan yaitu 0,3. Hasil ini menunjukkan bahwa semua pernyataan yang tertulis pada kuesioner dinyatakan valid. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk menguji variabel penelitian. Uji reliabilitas dilakukan dengan memperhatikan nilai alpha Cronbach dengan standard nilai tidak kurang dari 0,6. Hasil yang didapatkan melebihi standard yang ditetapkan. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel penelitian andal. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang dilakukan terlebih dahulu yaitu uji normalitas. Hasil uji normalitas dapat dilihat dari gambar 1.



Gambar 1. Uji Normalitas

Uji normalitas terbukti memiliki sebaran data secara normal. Pernyataan ini didasarkan sebaran data yang diolah berada pada garis diagonal. Berikutnya dilakukan uji multikolinearitas. Penelitian ini menggunakan nilai dari VIF dan nilai tolerance sebagai dasar dari penentuan multikolinearitas. Nilai VIF yang didapatkan pada penelitian ini sebesar 1,740 atau kurang dari sepuluh serta nilai tolerance yang diperoleh sebesar 0,575 atau tidak kurang dari batas nilai 0,1. Hasil ini menunjukkan penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Selanjutnya autokorelasi berdasar Durbin Watson. Nilai ini adalah 1,360 atau lebih besar dari nilai negative dua dan kurang dari dua. Hasil ini menunjukkan penelitian ini tidak memiliki autokorelasi. Selanjutnya dilakukan uji heteroskedastisitas pada gambar 2.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari uji heteroskedastisitas menunjukkan data menyebar merata pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas. Dari uji asumsi klasik maka dapat dikatakan data penelitian dapat digunakan untuk uji hipotesis.

Tabel 1
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	29.072	2.582		11.258	.000		
	X.1	3.579	.507	.505	7.059	.000	.575	1.740
	X.2	-1.573	.457	-.246	-3.437	.001	.575	1.740

Uji t menghasilkan fakta, stres kerja (X.1) berperan signifikan pada intensi turnover (Y). Hasil ini berdasarkan nilai signifikan yang diperoleh yaitu tidak lebih dari batas nilai yaitu 0,05. Hasil untuk kepuasan kerja (X.2) menunjukkan nilai signifikan tidak lebih dari nilai yang menjadi standard yaitu 0,05. Dengan demikian intensi turnover (Y) memengaruhi signifikan oleh kepuasan kerja (X.2). Dari tabel 1 maka dapat dirumuskan model regresi linear berganda yaitu $Y = 29,072 + 3,579X.1 - 1,573X.2$. model ini menunjukkan bahwa nilai intensi turnover (Y) sebesar 29,072 jika nilai stres kerja (X.1) dan kepuasan kerja (X.2) bernilai nol. Selanjutnya kepuasan kerja (X.2) akan memberikan dampak negatif pada intensi turnover (Y). Selanjutnya dilakukan uji F untuk mengetahui hubungan variabel bebas pada variabel terikat secara bersama. Hasil dari uji F dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4218.188	2	2109.094	81.176	.000b
	Residual	4624.740	178	25.982		
	Total	8842.928	180			

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F yang didapatkan 81,176 dengan nilai signifikan yang tidak melebihi dari batas nilai 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel penelitian yaitu stres kerja (X.1) dan kepuasan kerja (X.2) memiliki peran pada naik turunnya intensi turnover (Y) secara bersama-sama. Nilai determinasi ditunjukkan tabel 3.

Tabel 3
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.691a	.477	.471	5.097	1.360

Nilai R yang didapatkan sebesar 0,691 dengan nilai R square 0,477. Dengan demikian intensi turnover mendapatkan kontribusi dari stres dan kepuasan kerja sebesar 47,7%. Intensi turnover mendapat peran dari variabel lain sebesar 52,3% dari sisa determinasi.

Penelitian ini menunjukkan stres kerja berperan signifikan pada intensi turnover. Ini sejalan dengan studi dari Azem dan Akhtar (2014); dan Lin dan Liu (2017). Stres kerja akan mengakibatkan kinerja karyawan akan menurun. Karyawan akan merasa tidak nyaman dan memiliki emosi tinggi saat bekerja. Ketidaknyaman akibat stres kerja ini akan meningkatkan intensi turnover karyawan.

Kepuasan kerja juga memiliki peran pada intensi turnover. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negative pada intensi turnover. Ini selaras dengan studi dari Chang et al. (2013); Qureshi (2013); dan Hussein (2015). Dengan tingginya kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan maka akan semakin rendah intensi turnover.

Stres kerja dan kepuasan kerja berperan signifikan pada intensi turnover secara bersama-sama. Dengan memperhatikan stres yang dialami oleh karyawan serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan akan menurunkan intensi turnover.

PENUTUP

Dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa intensi turn over dipengaruhi signifikan oleh stres kerja. Dengan tingginya stres kerja maka akan meningkatkan intensi turnover karyawan. Selanjutnya kepuasan kerja berperan signifikan pada intensi turnover. Dengan tingginya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan menurunkan intensi turnover. Intensi turnover dipengaruhi oleh stres kerja dan kepuasan kerja bersama-sama. Sehingga perlu memperhatikan faktor penyebab stres kerja dan kepuasan kerja.

Dari hasil analisis peneliti memberikan saran sebagai berikut. Untuk menurunkan intensi turnover manajemen perlu mengetahui faktor penyebab stres kerja. Kemudian bersama dengan karyawan manajemen perlu mencari jalan keluar dari penyebab stres kerja tersebut. Dengan demikian karyawan akan merasa manajemen perusahaan berusaha untuk mengurangi stres kerja yang dirasakan. Selanjutnya manajemen perlu meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan memberikan kompensasi lebih atau memberikan motivasi kepada karyawan. Organisasi disarankan untuk mempertahankan manajemen tingkat atas mereka. Hal ini dikarenakan top level management atau pegawai senior memiliki banyak pengalaman kerja dan memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang tinggi dibandingkan dengan pegawai junior.

Organisasi juga dapat menemukan cara untuk menstabilkan tingkat keinginan berpindah di antara karyawan. Ini dapat mempengaruhi profil dan citra perusahaan jika organisasi mengabaikan temuan ini. Hal ini tidak hanya kehilangan karyawan berbakat tetapi juga menyebabkan rendahnya semangat kerja di antara karyawan lain yang masih bertahan dalam organisasi. Akibatnya, dalam jangka panjang organisasi tidak hanya akan kehilangan talenta terbaik tetapi juga mempengaruhi produktivitas dan profitabilitas. Jadi, berdasarkan temuan, kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi ditemukan menjadi prediktor paling berpengaruh bagi organisasi untuk menurunkan tingkat intensi turnover.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, S., R. Mardikaningsih & Y. R. Al Hakim. (2017). Pengaruh Kedisiplinan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *Management & Accounting Research Journal*, 2(1), 43-50.
- Azem, S. & Akhtar, N. (2014). Job Satisfaction and Organizational Commitment among Public Sector Employees Department of Management Sciences Department of Management Sciences Job Satisfaction: *International Journal Business and Social Sciences*, 5(7), 127-133
- Chang, Black, P. & Wiliam, D. (2013). Inside the Black Box: Raising Standards Through Classroom Assessment. *Wiley Online Library*, 80(2), 139-148.
- Darmawan, D. (2015). Hubungan Stres Kerja dan Kinerja Dosen, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 2(1), 1-7.
- Darmawan, D. (2020). Profesionalisme, Motivasi Berprestasi, Komitmen Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Intensi Berwirausaha. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 3(3), 344-364.

- Darmawan, D., E. A. Sinambela, M. Hariani, & M. Irfan. (2020). Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai, *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1), 58-70.
- Darmawan, D et al. (2020). The Quality of Human Resources, Job Performance and Employee Loyalty, *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580-2592.
- Erdil, O. & Müceldili, B. (2014). The Effects of Envy on Job Engagement and Turnover Intention. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 447–454.
- Ernawati., E. A. Sinambela., R. Mardikaningsih., & D. Darmawan. (2020). Pengembangan Komitmen Organisasi Melalui Profesionalisme Karyawan dan Kepemimpinan yang Efektif. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 3(2), 520-528.
- Hariani, M., S. Arifin, & A. R. Putra. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan, *Management & Accounting Research Journal*, 3(2), 22-28.
- Hariani, M., & E. A. Sinambela. (2021). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Integritas Akuntan Publik. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (Ekuitas)*, 3(2), 297-301.
- Hussein Alkahtani, A. (2015). Investigating Factors that Influence Employees' Turnover Intention: A Review of Existing Empirical Works. *International Journal of Business and Management*, 10(12), 152.
- Jahroni, J., D. Darmawan., R. Mardikaningsih., & E. A. Sinambela. (2021). Peran Insentif, Perilaku Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Penguatan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 4(2), 1389-1397.
- Lestari, U. P., E. A. Sinambela., R. Mardikaningsih., & D. Darmawan. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 3(2), 529-536.
- Lin, C.-P., & Liu, M.-L. (2017). Examining the effects of corporate social responsibility and ethical leadership on turnover intention. *Personnel Review*, 46(3), 526–550.
- Mardikaningsih, R. (2016). Variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan, *Management & Accounting Research Journal*, 1(1), 55-62.
- Mardikaningsih, R., S. Arifin, A. R. Putra, & M. Hariani. (2017). The Effect of Motivation and Work Commitment on The Performance of Agricultural Extension Agents, *Jurnal Agrimas*, 1(2), 115-124.
- Mardikaningsih, R. (2020). Sebuah Penelitian Empiris Tentang Hubungan Masa Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Ekonomi (Akuntabilitas)*, 13(1), 43-54.
- Martin Ganco, Rosemarie H. Ziedonis, & R. Agarwal. (2015). More Stars Stay, But the Brightest Ones Still Leave: Job Hopping in The Shadow of Patent Enforcement. *Academy of Management Journal*, 51(2), 315–334.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied psychology*, 63(4), 408.
- Munir, M., F. Issalillah., D. Darmawan., E. A. Sinambela., & R. Mardikaningsih. (2021). Pengembangan Kepuasan Kerja Karyawan yang ditinjau dari Kebijakan Kompensasi dan Sistem Pengembangan Karir. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(1), 717-724.

- Oetomo, Hasan & D. Darmawan. (2004). Pengaruh Aspek Pendidikan, Pelatihan, Umur dan Pengalaman Kerja terhadap Perilaku Gaya Kepemimpinan, *Jurnal Ekonomi-Manajemen*, 3(2), 11-22.
- Putra, A. R., D. Darmawan., & E. A. Sinambela. (2017). Pengawasan dan Koordinasi Kerja serta Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Ekonomi (Akuntabilitas)*, 10(2), 12-24.
- Qureshi, M. I., Iftikhar, M., Abbas, S. G., Hassan, U., Khan, K., & Zaman, K. (2013). Relationship between job stress, workload, environment and employees turnover intentions: What we know, what should we know. *World Applied Sciences Journal*, 23(6), 764–770.
- Shropshire, J., & Kadlec, C. (2013). Where are you going? A comparative analysis of job and career change intentions among USA it workers. *Journal of Internet Banking and Commerce*, 17(2), 1–20
- Sinambela, E. A., Y. R. Al Hakim., & M. Irfan. (2019). Pengaruh Kedisiplinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Relasi-Jurnal Ekonomi*, 15(2), 308-320.
- Sinambela, E. A., R. Mardikaningsih, S. Arifin, H. D. Ayu. (2020). Development of Self Competence and Supervision to Achieve Professionalism, *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), 33-42.
- Sjamsi, Nurul & D. Darmawan. (2004). Peran Startegis Layanan pada Penyelenggaraan Pelayanan Publik, *Jurnal Administrasi Publik*, 1(1), 83-95.
- Rizwan, M., Arshad, M. Q., Munir, H. M. A., Iqbal, F., & Hussain, A. (2014). Determinants of Employees intention to leave: A Study from Pakistan. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(3), 1–19.
- Werdati, Fauchil., D. Darmawan & N. R. Solihah. (2020). The Role of Remuneration Contribution and Social Support in Organizational Life to Build Work Engagement, *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), 20-32.