



JIMMBA

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi

Homepage: <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>

Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Ketidakpuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. MNC Sky Vision Tbk Kebumen)

Faiqoh Riski Wulandari¹, Dani Rizana²

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa

²Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa

Email: faiqohriski14@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Received: March 10th 2020

Accepted: March 11th 2020

Published: June 30th 2020

Keywords :

Job Insecurity, Stres Kerja, Ketidakpuasan Kerja, Turnover Intention

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan stress kerja terhadap *turnover intention* dengan ketidakpuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. MNC Sky Vision Tbk Kebumen. Analisis data yang digunakan adalah uji instrumen validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, sobel tes, analisis jalur, uji hipotesis, dan analisis korelasi. Hasil pengujian dan analisa data yang dilakukan dengan menggunakan bantuan *Software SPSS 23.0 for Windows*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh item setiap variabel dinyatakan valid dan reliabel. Kedua model struktural memenuhi kriteria uji asumsi klasik dengan tidak terdapat multikolonieritas, tidak terjadi heterokedastisitas, dan memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil analisis dari uji t ini menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap ketidakpuasan kerja tetapi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Stress kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap ketidakpuasan kerja tetapi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Ketidakpuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Ketidakpuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh dari *job insecurity* terhadap *turnover intention* tetapi dapat memediasi pengaruh dari stress kerja terhadap *turnover intention*.

Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam organisasi mempunyai peran yang sangat penting karena tujuan organisasi dapat tercapai bergantung pada faktor manusia yang merencanakan, melaksanakan dan mengawasi organisasi yang bersangkutan PT.MNC Sky Vision Tbk merupakan salah satu perusahaan pemegang lisensi pendistribusian tayangan televisi berlangganan melalui satelit pertama di Indonesia yang berada di bawah pimpinan MNC Media yang merupakan group media terintegrasi terbesar di Indonesia. Pada tahun 1998, MNC Media memimpin siaran digital melalui satelit Indo-star-I dengan menghadirkan

Indovision sebagai produk TV berlangganannya. Khususnya untuk di kota Kebumen, MNC Sky Vision Tbk beralamat di Jln. Kusuma No. 15, Wonoyoso, Bumirejo, Kebumen. Dengan jumlah karyawan 40 orang yang terdiri dari operasi, marketing dan HRD. Job insecurity yang dialami oleh karyawan PT MNC Sky Vision Tbk Kebumen mungkin berbeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Hal ini bisa didasarkan pada perbedaan bagian dalam pekerjaan, status, dan shift kerja. Misalnya pada PT MNC Sky Vision Tbk Kebumen yang bekerja di bagian teknisi, mereka harus bekerja ekstra dengan berkeliling menuju pelanggan mereka yang daerahnya kebanyakan di daerah pegunungan dan pesisir pantai yang memiliki infrastruktur jalan yang kurang memadai untuk di akses dengan menggunakan kendaraan roda 4, sehingga muncul banyak resiko seperti ban bocor, masalah mesin selain itu dalam proses bekerja mereka harus berada di atas genteng pelanggan yang memungkinkan terjadinya kecelakaan kerja sehingga membuat mereka merasa resah dan tidak nyaman dalam bekerja di PT MNC Sky Vision Tbk.

Kasus yang terjadi di PT MNC Sky Vision Tbk Kebumen yang merupakan perusahaan yang sebagian besar karyawannya berkerja di lapangan memiliki permasalahan yang berkaitan dengan turnover karyawan. Karyawan PT MNC Sky Vision Tbk Kebumen memiliki rasa bosan dan tidak nyaman sehingga kadang tidak sedikit karyawan yang tidak lama bertahan bekerja dan memutuskan untuk keluar, karyawan yang keluar otomatis harus diganti dengan karyawan yang baru, dimana setiap perusahaan harus melakukan perekrutan karyawan untuk menyortir calon karyawan yang layak untuk diterima semua itu pasti memerlukan waktu dan biaya yang lumayan yang harus dikeluarkan oleh perusahaan mulai dari awal perekrutan hingga tenaga kerja siap pakai. Stress Kerja yang dialami oleh karyawan PT MNC Sky Vision Tbk Kebumen mereka sebagian besar bekerja di lapangan yang membuat mereka lebih sensitif atau lebih cepat terkena stress kerja karena mereka secara langsung terjun ke lapangan, mereka harus menghadapi para konsumen yang memiliki bermacam-macam sifat dan karakter serta mereka harus selalu berfikir keras bagaimana harus menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu dan sesuai target karena dalam lapangan pasti banyak sekali kendala seperti kendala pemasangan, akses jalan yang tidak memadai atau mungkin kecelakaan, itu semua pasti akan membuat para karyawan lebih mudah mengalami stress kerja. Permasalahan-permasalahan seperti stress kerja yang sangat berdampak pada rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan berakibat tingginya tingkat turnover Berdasarkan latar belakang diatas, penulis bermaksud melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Job Insecurity Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Ketidakpuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening" (Studi Pada Karyawan PT MNC Sky Vision Tbk Kebumen).

Kajian Teori dan Telaah Literatur

Turnover intention

Menurut Zeffane (2003) intensi turnover adalah kecendrungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Kemudian pendapat yang berbeda dikemukakan oleh Ajzen (2005) menjelaskan bahwa intensi adalah niat individu untuk melakukan suatu perilaku yang pasti, intensi mengarahkan perilaku agar ditampilkan pada waktu dan kesempatan yang tepat. Indikator Turnover intention (Andini, 2006): kecenderungan individu berfikir untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja sekarang, kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain, kemungkinan meninggalkan organisasi.

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya (Siagian,2009:295). Indikator Kepuasan Kerja (Luthas, 2010:243): Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Kesempatan Promosi, Pengawasan, Rekan Kerja.

Job insecurity

Smithson dan Lewis (2002) dalam Wardani dkk (2014) juga mengartikan job insecurity sebagai kondisi psikologis seseorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*). Arti penting aspek kerja (*the importance of work factor*). Indikator job insecurity (Prastiti, 2002) : Arti penting keseluruhan kerja (*the importance of job event*). Mengukur kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja (*likelihood of negative change in work factor*). Mengukur kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja (*likelihood of negative job event*). Ketidakberdayaan (*powerlessness*).

Stress kerja

Stres kerja adalah suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang di tempat individu tersebut berada (Fauji, 2013). Stres kerja merupakan ancaman utama bagi organisasi modern saat ini, yang berpotensi menimbulkan banyak dampak negatif, baik untuk karyawan ataupun organisasi (Safaria, 2011). Indikator stress kerja (Mulyadi, 2003:90): Kondisi pekerjaan, Stress karena peran, Faktor interpersonal, Perkembangan karier, Struktur organisasi,

Metode Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah job insecurity, stres kerja, kepuasan kerja, dan turnover intention. Subyek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. MNC Vision Tbk Kebumen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah :Turnover Intention (Y) Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja. Variabel independen dalam penelitian ini adalah : Job Insecurity (X1),Stres Kerja (X2). Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 40 orang dan sampelnya yaitu 37 orang yang merupakan karyawan PT MNC Vision Tbk Kebumen.Teknik pengumpulan datanya menggunakan wawancara,study pustaka dan kuesioner.Alat analisis data yaitu Uji validitas, Uji reliabilitas, Uji asumsi klasik :Uji normalitas,Uji multikolonieritas,Uji heteroskedastisitas,Uji Sobel/Sobel test,Analisis Jalur, Uji hipotesis :Uji parsial (uji t),Koefisien determinasi (R^2),Analisis Korelasi.

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh job insecurity terhadap ketidakpuasan kerja

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh job insecurity terhadap ketidakpuasan kerja dengan nilai t sebesar 2,852 dengan signifikan $0,007 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa job insecurity berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap ketidakpuasan kerja karyawan PT MNC Sky Vision Tbk Kebumen. Dari hasil pembagian kuesioner kepada para responden, dapat dilihat bahwa keamanan kerja yang dirasakan karyawan memiliki pengaruh terhadap tingkat kepuasan yang mereka rasakan. Bagi

karyawan, mereka akan lebih merasa kurang merasa aman dalam menjalankan pekerjaannya, mereka kurang cocok dalam organisasi yang akan berdampak pada terbentuknya ketidakpuasan kerja.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sabda dan Dewi (2016) yang menyatakan bahwa job insecurity berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang menunjukkan bahwa semakin tinggi job insecurity maka semakin rendah kepuasan kerja atau semakin tinggi tingkat ketidakpuasan kerja karyawan.

Pengaruh stress kerja terhadap ketidakpuasan kerja

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap ketidakpuasan kerja dengan nilai t sebesar 4,959 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa stress kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap ketidakpuasan kerja karyawan PT MNC Sky Vision Tbk Kebumen. Dari hasil pembagian kuesioner kepada para responden tingkat stress kerja yang dialami karyawan akan berdampak pada terbentuknya ketidakpuasan kerja.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Robbins (2003) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap ketidakpuasan kerja. Stress yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan dan memang itu efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stress itu.

Pengaruh job insecurity terhadap turnover intention

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh job insecurity terhadap turnover intention dengan nilai t sebesar 1,589 dengan signifikan $0,122 > 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa job insecurity tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT MNC Sky Vision Tbk Kebumen. Dari hasil pembagian kuesioner kepada para responden, mereka merasa dengan adanya perasaan tegang, gelisah, dan khawatir atau insecurity tidak berpengaruh dengan keinginan karyawan untuk berpindah kerja atau turnover intention

Hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Intiyas Utami dan Nur Endah Sumiwi Bonussyeani (2009) yang menyatakan bahwa job insecurity berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Argumen untuk penelitian ini didukung oleh hasil observasi tentang karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yang menyatakan bahwa jumlah responden terbanyak pendidikan terakhir yaitu SMA/Sederajat sebanyak 27 responden, pada lulusan tersebut para responden sulit untuk mencari pekerjaan sehingga mereka memilih untuk bertahan di pekerjaan mereka saat ini.

Pengaruh stress kerja terhadap turnover intention

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap turnover intention dengan nilai t sebesar 1,136 dengan signifikan $0,264 > 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa stress kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT MNC Sky Vision Tbk Kebumen. Dari hasil pembagian kuesioner kepada para responden, mereka menganggap adanya stress kerja yang mereka

alami tidak berpengaruh dengan keinginan karyawan untuk berpindah kerja atau turnover intention.

Hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andini (2006) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Argumen untuk penelitian ini didukung oleh hasil observasi tentang karakteristik responden berdasarkan usia yang menyatakan bahwa jumlah responden terbanyak berusia 30-35 tahun sebanyak 17 responden yang membuat mereka mudah mengalami stres dalam bekerja karena usia mereka yang tidak lagi muda, mereka juga tidak menginginkan untuk mencari pekerjaan baru karena usia mereka yang sudah tidak produktif lagi sehingga sulit untuk mendapatkan pekerjaan yang baru.

Pengaruh ketidakpuasan kerja terhadap turnover intention

Pengujian hipotesis kelima dilakukan untuk mengetahui pengaruh ketidakpuasan kerja terhadap turnover intention dengan nilai t sebesar 2,459 dengan signifikan $0,019 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa ketidakpuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT MNC Sky Vision Tbk Kebumen. Dari hasil pembagian kuesioner kepada para responden, mereka merasa dengan ketidakpuasan kerja yang mereka alami akan berpengaruh terhadap turnover intention.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Waspodo (2013) yang menyatakan bahwa ketidakpuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

Pengaruh job insecurity terhadap turnover intention dengan ketidakpuasan kerja sebagai variabel intervening

Pengujian hipotesis keenam dilakukan untuk mengetahui pengaruh job insecurity terhadap turnover intention dengan ketidakpuasan kerja sebagai mediasi dengan menggunakan sobel test sebesar 2,01431117 dengan p-Value $0,0439 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa tidak terjadi pengaruh mediasi antara job insecurity terhadap turnover intention dengan ketidakpuasan kerja sebagai variabel intervening karyawan PT MNC Sky Vision Tbk Kebumen.

Pengaruh stress kerja terhadap turnover intention dengan ketidakpuasan kerja sebagai variabel intervening

Pengujian hipotesis ketujuh dilakukan untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap turnover intention dengan ketidakpuasan kerja sebagai mediasi dengan menggunakan sobel test sebesar 2,06088724 dengan p-Value $0,0393138 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa terjadi pengaruh mediasi antara stress kerja terhadap turnover intention dengan ketidakpuasan kerja sebagai variabel intervening karyawan PT MNC Sky Vision Tbk Kebumen.

Penutup dan Saran

Job insecurity merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap ketidakpuasan kerja dan tidak berpengaruh terhadap turnover intention karyawan PT. MNC Sky Vision Tbk Kebumen. Oleh sebab itu, penulis menyarankan agar perusahaan dapat mengelola kelekatan hubungan karyawan dengan pekerjaan dengan memberikan arahan, pelatihan, dan motivasi, sehingga karyawan merasa puas dalam bekerja, dan pada akhirnya akan menurunkan angka turnover intention.

Stress kerja merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap ketidakpuasan kerja dan tidak berpengaruh terhadap turnover intention karyawan PT. MNC Sky Vision Tbk Kebumen. Oleh sebab itu, penulis menyarankan agar perusahaan dapat terus menciptakan situasi kerja yang nyaman, aman dan kondusif, pihak manajemen juga sebaiknya tetap menegaskan tanggung jawab dan wewenang karyawan dalam bekerja sesuai dengan job description agar mengurangi stres kerja karyawan, sebagai akibat dari tanggung jawab kerja yang berlebihan, yang mana kemudian akan mengurangi turnover intention karyawan.

Ketidakpuasan kerja merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. MNC Sky Vision Tbk Kebumen. Berdasarkan kondisi ini, penulis menyarankan perusahaan untuk lebih meningkatkan dan menjaga kepuasan kerja karyawan dalam rangka menurunkan niat untuk pindah. Perusahaan sebaiknya memberikan gaji yang sesuai. Dengan tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan dapat menurunkan angka turnover intention karyawan PT. MNC Sky Vision Tbk Kebumen.

Referensi

- Andini, R. (2006). Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. *Tesis*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Anoraga, P. (2009). *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2003). *Psikologi industri: Seri sumber daya manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management journal*, 32(4), 803-829.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo, I., & Sudita, I. N. (2000). *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Pertama, Cetakan Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Greenglass, E., Burke, R., & Fiksenbaum, L. (2002). Impact of Restructuring, Job Insecurity and Job Satisfaction in Hospital Nurses. *Stress News January*, 14(1), 1-10.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE

- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (edisi 2). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Iqbal, S., Ehsan, S., Rizwan, M., & Noreen, M. (2014). The impact of organizational commitment, job satisfaction, job stress and leadership support on turnover intention in educational institutes. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(2), 181.
- Kirkcaldy, B. D., Levine, R., & Shephard, R. J. (2000). The impact of working hours on physical and psychological health of German managers. *European Review of Applied Psychology*, 443-449.
- Kuding, G. M. P., & Kurnia, R. (2011). Pengaruh Job Insecurity, Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Ultimaccounting: Jurnal Ilmu Akuntansi*, 3(1), 66-85.
- Kumar, R., Ramendran, C., & Yacob, P. (2012). A study on turnover intention in fast food industry: Employees' fit to the organizational culture and the important of their commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(5), 9-42.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI.
- Nelwan, O. S. (2008). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepemimpinan Transformasional, Peluang Promosi Terhadap Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi, Dan Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 139-150.
- Novliadi, P. (2007). Intensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja. *Makalah*. Fakultas Kedokteran, Jurusan Psikologi USU.
- Park, H., Chang, S. K., Kim, J. Y., Lee, B. M., & Shin, H. S. (2014). Risk factors for distant metastasis as a primary site of treatment failure in early-stage breast cancer. *Chonnam medical journal*, 50(3), 96-101.
- Prastiti, S. D. (2002). Pengaruh Outcomes Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dosen Akutansi di Perguruan Tinggi. *Tesis*. Program Magaster Akutansi Universitas Diponogoro.
- Price, J. L., & Muller, C. W. (1986). *Handbook of Organizational Measurement*. Iowa: Pitman.
- Sarwono J. (2005). *SPSS Versi 12, Edisi kedua*. Bandung: PT. Danamartha Sejahtera Utama.
- Siagian, S. P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Siddiqui, N. H., Azhar, I., Tarar, O. M., Masood, S., & Mahmood, Z. A. (2015). Influence of pectin concentrations on physico-chemical and sensory qualities of jams. *World Journal of Pharmacy and Pharmaceutical Sciences*, 4(6), 68-77.
- Smithson, J., & Lewis, S. (2000). Is job insecurity changing the psychological contract?. *Personnel Review*, 29(6), 1-15.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suharsimi, A. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology*, 51(1), 23-42.
- Veithzal, R., & Sagala, E. J. (2004). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wahyuni, A. S., Zaika, Y., & Anwar, R. (2015). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention (keinginan berpindah) karyawan pada perusahaan jasa konstruksi. *Rekayasa Sipil*, 8(2), 89-95.
- Wijaya, M. Y. T., & Sudibya, G. A. Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 3(11).
- Zeffane, R. M. (1994). Understanding employee turnover: The need for a contingency approach. *International journal of Manpower*, 15(9).