

Analisis Penyebab *Turnover Intention* Karyawan Pada Perusahaan Dalam Novel *Resign* Karya Almira Bastari

Ardi Subakti

Universitas Teknologi Yogyakarta

Email: ardi.5210111009@student.uty.ac.id

Adam Irnandito Syahrizal

Universitas Teknologi Yogyakarta

Email: irnandito2018@gmail.com

Eva Dwi Kurniawan

Universitas Teknologi Yogyakarta

Email: eva.dwi.kurniawan@staff.uty.ac.id

Alamat: Jl. Siliwangi (Ringroad Utara), Jombor, Sleman, D.I. Yogyakarta

Korespondensi penulis: eva.dwi.kurniawan@staff.uty.ac.id

Abstract. *A good company is one that takes care of its employees. If employees feel uncomfortable working in the company, it can cause the risk of employee turnover intention in a company. A high turnover intention rate can hinder the achievement of company goals. Supriadi, Trang, and Rogi (2021:1217) explain that turnover intention is a situation where employees of an organization have plans to leave their jobs, or the tendency for employees to voluntarily stop working from their jobs according to their own choice. In the novel *Resign* by Almira Bastari tells the story of an employee who is tired of working from a company and wants to Resign from the company immediately. From the novel, the researcher aims to analyze the factors that cause the turnover intention of company employees in the novel using qualitative descriptive methods. Qualitative descriptive method is a research procedure that can produce descriptive data in the form of written or spoken words of people and behavior that has been observed (Moleong, 2018: 4). The results of the analysis that has been carried out by researchers found that there are 4 factors that cause turnover intention in the novel, namely workload, job satisfaction, unsupportive leadership style, and compensation. The conclusion of this study is that a company cannot run without employees, therefore to achieve the goals of the company, it is important for companies to pay attention to the condition of their employees so that employees can work as much as possible and reduce the risk of turnover intention in the company.*

Keywords: *turnover intention, employee, company, novel*

Abstrak. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang memperhatikan karyawannya. Apabila karyawan merasa tidak nyaman bekerja dalam perusahaan dapat menyebabkan risiko niat berhenti (*turnover intention*) karyawan pada suatu perusahaan. Tingkat *turnover intention* yang tinggi dapat menghambat tercapainya tujuan dari perusahaan. Supriadi, Trang, dan Rogi (2021:1217) menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah keadaan dimana karyawan sebuah organisasi memiliki perencanaan untuk meninggalkan pekerjaannya, atau kecenderungan niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Pada novel *Resign* karya Almira Bastari menceritakan tentang seorang karyawan yang sudah lelah bekerja bekerja dari suatu perusahaan dan ingin segera *Resign* dari perusahaan tersebut. Dari novel tersebut peneliti memiliki tujuan untuk menganalisis faktor—faktor penyebab niat berhenti (*turnover intention*) karyawan perusahaan pada novel menggunakan metode deskriptif kualitatif. Metode deskriptif kualitatif merupakan prosedur penelitian yang dapat menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang telah diamati (Moleong, 2018: 4). Hasil dari analisis yang telah dilakukan peneliti menemukan terdapat 4 faktor penyebab niat berhenti (*turnover intention*) dalam novel tersebut yaitu beban kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan yang tidak suportif, dan kompensasi. Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebuah perusahaan tidak dapat berjalan tanpa adanya karyawan, oleh karena itu untuk mencapai tujuan dari perusahaan, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kondisi karyawannya agar karyawan dapat bekerja dengan semaksimal mungkin dan mengurangi risiko *turnover intention* pada perusahaan.

Kata kunci: *turnover intention, karyawan, perusahaan, novel*

LATAR BELAKANG

Sastra menurut Luxemburg (1992:4-6) merupakan ciptaan atau kreasi, bersifat otonom (menciptakan dunianya sendiri), terlepas dari dunia nyata. Sastra mempunyai ciri koherensi atau keselarasan antara bentuk dan isinya. Karya sastra adalah teks yang mengandung unsur fiksionalitas. Karya sastra merupakan suatu karya yang bersifat imajinatif (Despryanti, Desyana, Rahayu, & Rostikawati, 2018:156). Sedangkan menurut Melati, Warisma dan Ismayani (2019: 229), karya sastra adalah karya yang mencerminkan berbagai permasalahan kehidupan yang penuh imajinasi. Pandangan lain juga berpendapat bahwa sastra adalah pengajaran yang bersumber dari pemikiran, pengalaman, dan keyakinan yang disusun secara utuh menggunakan media bahasa. (Awici, Pamungkas, Fauziya, & Siliwangi, 2018:360).

Salah satu jenis karya sastra yang sering kita jumpai adalah novel. Novel sebagai karya sastra dijadikan oleh pengarang sebagai media untuk menyampaikan pesan dan gagasan kepada pembaca berdasarkan pikiran, perasaan, dan pengalamannya. Menurut Nurgiyantoro (2012:5), Novel adalah sebuah karya fiksi yang menawarkan sebuah dunia, dunia yang berisi model kehidupan yang diidealkan, dunia imajinatif, yang dibangun melalui berbagai unsur intrinsiknya seperti peristiwa, plot, tokoh (dan penokohan), latar, sudut pandang, dan lain-lain yang juga bersifat imajinatif. Hal tersebut diungkapkan juga oleh Wiyatmi (2009:28) menjelaskan novel sebagai bagian dari karya sastra berbentuk narasi yang merupakan suatu kisah sejarah atau sebuah deretan peristiwa.

Novel berjudul *Resign* karya Almira Bastari menceritakan seorang wanita karir bernama Alranita yang sudah lelah bekerja dalam sebuah perusahaan karena merasa sangat terbebani atas pekerjaannya yang diberikan oleh atasannya yang suka memberikan pekerjaan tambahan diluar jam kerjanya. Tidak hanya Alranita saja, tiga teman divisinya yang juga berpikiran hal yang sama ingin segera meninggalkan perusahaan dan mencari perusahaan lain yang lebih baik, sampai – sampai mereka melakukan taruhan siapa yang terakhir meninggalkan perusahaan tersebut, namun atasan mereka sangat cerdas dan selalu mengagalkan ide mereka saat ingin berusaha melamar pekerjaan di perusahaan lain.

Novel *Resign* sangat menarik untuk dibaca karena sangat berhubungan dengan dunia kerja saat ini, dimana banyak karyawan muda khususnya generasi Z yang sangat memperhatikan kesehatan mental dalam memilih tempat bekerjanya. Dengan membaca novel ini tentu saja pembaca dapat memiliki gambaran bekerja dalam perusahaan besar dengan banyak tekanan dari atasan dan hal – hal yang menyebabkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*Turnover intention*).

Berdasarkan fenomena pada novel tersebut maka rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini yaitu apakah terdapat faktor – faktor yang menjadi penyebab *turnover intention* pada perusahaan dalam novel berjudul *Resign* karya Almira Bastari.

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis faktor – faktor penyebab *turnover intention* pada perusahaan yang ada pada novel *Resign* karya Almira Bastari.

KAJIAN TEORITIS

Supriadi, Trang, dan Rogi (2021:1217) menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah keadaan dimana karyawan sebuah organisasi memiliki perencanaan untuk meninggalkan pekerjaannya, atau kecenderungan niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Sedangkan menurut Handini dkk (2013:272) *Turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah, namun belum sampai tahap realisasi yaitu keluar dari organisasi tempat bekerja saat ini dan pindah ke organisasi lain.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keadaan dimana seorang karyawan sudah memiliki niatan untuk berhenti bekerja yang berasal dari dirinya sendiri dengan sukarela namun belum sampai tahap realisasi.

Toly (2001:121-122), dalam studinya, menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, termasuk perubahan organisasi; konflik peran; komitmen organisasi; ketidakjelasan peran. Sementara itu, Saputra dkk (2022:1498) dalam penelitiannya, menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Bintang Megah Abadi, dan menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Nandini dkk (2013:278). melakukan penelitian mengenai penyebab *turnover intention* pada pegawai Fasilitas Gizi RSUD Surabaya, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat menjadi faktor penyebab *turnover intention*.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dijabarkan di atas maka beberapa faktor yang dapat menyebabkan *turnover intention* pada perusahaan adalah perubahan organisasi, konflik peran, komitmen organisasi, ketidakjelasan peran, kompensasi, dan kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Metode ini seringkali digunakan dalam bidang studi sastra dan menjadi bagian yang penting di dalam penelitian ilmu sosial. Menurut Moleong (2018:4) metode deskriptif kualitatif merupakan prosedur penelitian yang

dapat menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang telah diamati.

Berhubung dalam penelitian ini berupa karya sastra yang ditinjau berdasarkan aspek sosial, maka tujuan utama peneliti adalah mendeskripsikan apa saja hal-hal yang dapat menyebabkan *turnover intention* di dalam perusahaan. Sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah novel, "*Resign*" karya Almira Bastari yang diterbitkan pertama kali tahun 2018 oleh Penerbit Gramedia Pustaka Utama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian Lingkungan kerja merupakan hal penting yang harus dipertimbangkan oleh seorang calon karyawan dalam menentukan tempat kerja yang akan mereka pilih. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Lingkungan kerja yang positif akan membuat kinerja karyawan menjadi baik. Namun apabila seorang karyawan berada dalam lingkungan kerja yang negatif, maka hasil kinerja dari karyawan tersebut juga akan berpengaruh. Dalam novel *Resign* karya Almira Bastari menceritakan para tokoh karyawan yang sudah mulai tidak nyaman dengan pekerjaannya dan memiliki niat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) dari perusahaan tersebut karena beberapa faktor yaitu:

Beban kerja

Beban kerja yang terlalu berlebih dapat berdampak negatif bagi kinerja karyawan. Krich (2008: 160) mendefinisikan beban kerja sebagai tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada seorang individu yang melebihi kemampuannya untuk melakukan, termasuk kurangnya kapasitas dalam hal waktu dan sumber daya. Dari pengertian tersebut menjelaskan bahwa beban kerja adalah banyaknya pekerjaan yang dilakukan oleh seorang individu dengan waktu penyelesaian terbatas yang kapasitas pekerjaan tersebut tidak sebanding dengan kemampuan individu tersebut.

“Kamu ikut saya *meeting* dulu.”

“Pak, revisi harus masuk siang ini.” Aku melihat jam yang sudah menunjukkan pukul 13.00, *and i didn't even have a lunch break!*

“Lho, dari tadi belum selesai?” Alisnya berkerut.

Gantian aku yang melongo. Dari tadi nenek moyangmu, Tigran! Aku keluar dari ruangnya saja belum ada lima menit!

(Bastari, 2018:7)

Dari teks di atas menggambarkan seorang karyawan bernama Alranita yang baru saja meninggalkan ruangnya yang bernama Tirgan dan harus merevisi pekerjaannya. Baru saja Alranita mau memulai revisi yang baru saja diberikan, tiba – tiba Tirgan memanggil Alranita untuk mengajaknya menemani untuk *meeting* ke luar. Pekerjaan Alranita menjadi semakin menumpuk karena banyak pekerjaan yang harus dia selesaikan namun dia harus menemani Tirgan untuk *meeting di luar*.

Kondisi yang dialami oleh Alranita merupakan beban kerja yang terlalu berlebih sehingga dapat membuat karyawan merasa terbebani dan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kemudian dari kondisi tersebut dapat memunculkan niatan dari dalam diri karyawan tersebut untuk berhenti atau berpindah (*turnover intention*) bekerja ke perusahaan lain. Seorang atasan yang memberikan beban pekerjaan yang terlalu berat bagi karyawan akan menyebabkan hasil pekerjaan yang kurang maksimal dan dapat menyebabkan dampak stres bagi karyawan tersebut. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan beban kerja yang mereka berikan kepada karyawan agar tingkat risiko *turnover intention* perusahaan menurun.

Untuk mengurangi dampak dari adanya tindakan *turnover intention*, perusahaan sebaiknya menentukan prioritas pekerjaan karyawan. Karyawan seharusnya diberikan pekerjaan yang sesuai dengan skala prioritasnya. Selain itu, seorang pimpinan atau atasan di dalam sebuah perusahaan harus dapat berkomunikasi secara efektif kepada karyawan agar tugas yang mereka selesaikan dapat sesuai dengan tujuan. Atasan juga sebaiknya memberikan pekerjaan yang masuk tidak berlebihan, jangan memberikan pekerjaan yang terlalu banyak kepada karyawan karena hal itulah yang menyebabkan *turnover intention* terjadi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik secara positif maupun negatif, tentang pekerjaannya. Kepuasan atau ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif (Nandini dkk, 2013:273)

Namun Mas Andre tidak puas dengan SOP kantor yang menurutnya kurang rapi dan itu membuatnya sangat gemas. Belum lagi *load* pekerjaan yang sering kali mengharuskan senior sekelas Mas Andre lembur.

(Bastari, 2018:12)

Teks di atas menjelaskan karyawan bernama Andre yang merasa tidak puas dengan SOP yang diterapkan oleh perusahaan yang kurang rapi dan membuatnya kurang nyaman. Mas Andre pun kadang kala mendapat tuntutan yang mengharuskannya tetap bekerja setelah jam

kerjanya telah selesai. Hal tersebut membuat mas Andre sebal dan ingin mencari tempat kerja yang lebih baik dan jam kerja yang lebih disiplin.

Kondisi yang dialami oleh Andre merupakan kondisi yang berkaitan dengan budaya kerja perusahaan yang kurang baik yang dirasakan oleh karyawan. Budaya kerja akan berdampak pada kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja. Seorang karyawan tentu akan mencari tempat kerja yang memberikan kepuasan kerja bagi dirinya sehingga budaya kerja kurang baik dapat berdampak pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Tingkat kepuasan kerja karyawan perlu diperhatikan oleh suatu perusahaan karena sangat berpengaruh pada tingkat *turnover intention* pada perusahaan.

Karyawan yang puas memiliki tingkat *turnover intention* karyawan yang lebih rendah, sedangkan karyawan yang tidak puas memiliki tingkat *turnover intention* karyawan yang lebih tinggi (Robbins dan Coulter, 2009:38). Wibowo (2012:507) menyarankan untuk mengurangi *turnover intention* dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Tingkat *turnover intention* yang tinggi akan menghambat pada ketercapainya tujuan dari sebuah perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan karyawan dan budaya kerja yang baik sehingga karyawan akan merasa puas dan dapat mengurangi risiko *turnover intention* itu sendiri.

Gaya Kepemimpinan yang Tidak Suportif

Winardi (2000:63) kepemimpinan suportif adalah pemimpin yang menciptakan suatu lingkungan kerja yang membantu mempertebal keinginan pada setiap pengikut untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, bekerjasama dengan pihak lain, serta mengembangkan skillnya dan keinginannya sendiri.

Mbak Karen, ibu satu anak laki-laki yang baru masuk SD, berusia empat tahun lebih tua daripada Tigran. Dia sudah didamprat berkali-kali karena menurut Tigran pekerjaannya tidak memuaskan. Wajar kalau di bulan keenam dia sudah mencari pekerjaan baru.

(Bastari, 2018:12)

Kondisi yang dialami oleh Karen erat kaitannya dengan gaya kepemimpinan yang tidak suportif. Pada setiap perusahaan pasti memiliki seorang pimpinan atau atasan dengan berbagai gaya kepemimpinan. Namun agar lingkungan kerja berjalan positif, gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pimpinan harus suportif kepada para karyawannya. Karyawan yang mendapat support dari atasan, pasti akan merasa senang dan dihargai sehingga mereka akan semakin nyaman dalam bekerja dan dapat mengurangi tingkat *turnover intention*.

Gaya kepemimpinan yang tidak supportif atau tidak menghargai hasil kerja karyawannya dapat menyebabkan *turnover intention* pada karyawan. Hasil kerja dari seorang karyawan seharusnya diberikan apresiasi atau penghargaan atas apa yang telah mereka kerjakan. Meskipun terkadang hasil kerja dari seorang karyawan ada yang tidak sesuai dengan harapan atasan, sebagai atasan yang baik, sebaiknya memberikan pengarahan dengan cara yang baik jika pada hasil kerja karyawannya ada yang tidak sesuai harapan. Apabila atasan memberikan pengarahan dengan cara yang baik dan membangun, maka motivasi dan kualitas kinerja karyawan akan semakin tumbuh dan meningkat. Hal tersebut dapat mengurangi tingkat *turnover intention* pada perusahaan.

Sebagai karyawan juga dapat menghadapi gaya kepemimpinan yang tidak suportif dengan cara menjalin hubungan yang positif dengan atasan. Apabila terjadi perbedaan pendapat dengan atasan, sebagai karyawan dapat meminta penjelasan kepada atasan tentang bagaimana tujuan pekerjaan yang dimaksud oleh atasan dengan cara yang baik. Selain menjalin hubungan yang baik dengan atasan, karyawan juga bisa mendapatkan pengalaman yang baik karena dapat bekerja dengan atasan dengan karakter berbanding terbalik dengan karyawan. Karyawan yang dapat beradaptasi dengan sikap atasan yang berbeda, maka karirnya juga akan semakin baik.

Kompensasi

Seiring berkembangnya zaman, kebutuhan manusia juga semakin meningkat. Seorang karyawan hendaknya mencari pekerjaan yang memberikan kompensasi atau imbalan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Saputra dkk (2022:1492) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kontribusi maupun kinerja secara produktif dengan yang lebih baik pada suatu organisasi. Kompensasi langsung berupa upah, gaji, komisi, dan bonus. Sementara Kompensasi tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pelatihan, dan sebagainya

Carlo sedang mencari pekerjaan yang better offer.

(Bastari, 2018:13)

Kondisi yang dialami oleh Carlo berhubungan dengan masalah kompensasi. Kebutuhan setiap individu pasti akan meningkat seiring berjalannya waktu. Hal tersebut juga berlaku bagi seseorang yang bekerja sebagai karyawan. Sebuah perusahaan sebaiknya memberikan kompensasi yang sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Salah satu hal yang dapat meningkatkan potensi terjadinya *turnover intention* yaitu masalah kompensasi. Kompensasi karyawan yang rendah, akan membuat karyawan merasa tidak adil karena imbalan

yang dia dapatkan tidak sebanding dengan apa yang telah dia kerjakan. Akibatnya karyawan tersebut akan mencari pekerjaan lain yang memiliki kompensasi lebih tinggi.

Demi untuk menunjang kebutuhan hidup yang semakin tinggi, para karyawan pasti menginginkan pekerjaan yang dapat memberikan penghasilan tinggi, apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan rendah dan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhannya, maka pada diri karyawan akan timbul niat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) dan mencari pekerjaan yang memberikan kompensasi atau imbalan yang lebih tinggi.

Perusahaan yang memberikan kompensasi yang tinggi sesuai dengan pekerjaan yang diberikan dapat meningkatkan kepuasan bagi karyawan, seorang karyawan akan akan berlomba – lomba untuk mencari pekerjaan yang memberikan kompensasi yang tinggi, apalagi pada zaman sekarang dimana gaya hidup yang mewah merupakan impian dari semua orang. Oleh karena itu kompensasi yang tinggi akan membuat karyawan itu merasa puas dan semakin bersemangat dalam bekerja, hal tersebut dapat mengurangi tingkat *turnover intention* pada perusahaan. Saputra dkk (2021:1498) menegaskan dalam penelitiannya yaitu semakin banyak kompensasi yang didapatkan karyawan, maka semakin kecil keinginan karyawan tersebut untuk melakukan *turnover intention* pada perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat 4 faktor penyebab terjadinya *turnover intention* karyawan pada perusahaan yang ada di novel *Resign* karya Almira Bastari yaitu beban kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan tidak suportif dan kompensasi.

Suatu perusahaan harus selalu memperhatikan kondisi dari karyawannya untuk menurunkan risiko terjadinya *turnover intention*. Dengan tingkat *turnover intention* yang rendah, maka tujuan dari suatu perusahaan dapat tercapai dengan lebih cepat.

Sebagai saran untuk calon peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian lanjutan mengenai penelitian ini karena masih terdapat beberapa keterbatasan. Penelitian ini hanya berfokus pada faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya turnover intetion. Sehingga masih banyak permasalahan yang terdapat pada novel yang belum ditemukan oleh peneliti. Oleh karena itu diharapkan peneliti selanjutnya dapat menganalisis permasalahan lain yang ada di dalam novel, maupun menutup kekurangan – kekurangan yang ada pada penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Awici, R., Pamungkas, A. R., & San Fauziya, D. (2018). *Penelusuran Minat Baca Karya Sastra Prosa Mahasiswa Semester VII Prodi Bahasa Indonesia IKIP Siliwangi Cimahi*. Parole (Jurnal Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia), 1(3), 357-368
- Bastari, A. (2018). *Resign*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Despryanti, R., Desyana, R., Rahayu, A. S., & Rostikawati, Y. (2018). *Analisis Gaya Bahasa Pada Puisi “Aku” Karya Chairil Anwar*. 1, 165–170
- Krich, Rochelle Majer (2008), “*Performing Under Pressure: An Examination of Performance*”. Moore, Jo Ellen. (2000). *One road to turnover: an examination of kelelahan kerja on technology profrrsionals*. Vol. 24. No. 01
- Luxemburg, Jan Van., dkk. 1984. *Pengantar Ilmu Sastra*. Diterjemahkan oleh Dick Hartoko. Jakarta: Gramedia.
- Melati, T. S., Warisma, P., & Ismayani, M. (2019). *Analisis Konflik Tokoh dalam Novel Rindu Karya Tere Liye Berdasarkan Pendekatan Psikologi Sastra*. Parole (Jurnal Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia), 2(2), 229-238.
- Moleong, L. J. (2013). *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nandini, 2013. *Penyebab Turnover intention Pada Pegawai Instalasi Gizi Rumah Sakit Phc Surabaya*. Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia Volume 1 Nomor 3 Juli-Agustus 2013
- Nurgiyantoro, B. (2012). *Teori Pengkajian Fiksi*. Yogyakarta: Gajah Mada University
- Robbins, Stephen P., dan Coulter, Mary. 2009. *Manajemen, Edisi Kesepuluh Jilid 2*. Terjemahan oleh Bob Sabran dan Devri Bernadi Putera. 2010. Jakarta: Erlangga.
- Saputra, E. K., Zainiyah, Z., Abriyoso, O., & Rizki, M. (2022). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover intention Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi*. Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal, 8(2), 1491.
- Supriadi, K. V., Trang, I., & Rogi, M. H. (2021). *Analisis Faktor-Faktor yang menyebabkan Turnover intention Di PT Sinar Galesong Prima Cabang Boulev Manado*. Jurnal EMBA, 9(3), 1215–1224.
- Toly, AA, 2001. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover intentions Pada Staf Kantor Akuntan Publik*. Jurnal Akuntansi & Keuangan Vol. 3, No. 2, November 2001: 102 – 125
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Winardi, 2000. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta, Rineka Cipta.
- Wiyatmi.2009. *Pengantar Kajian Sasta*. Yogyakarta: Pustaka Book Publisher.