

FAKTOR-FAKTOR YANG MENENTUKAN INTENSI *TURNOVER* KARYAWAN DALAM ORGANISASI

Ni Wayan Mujiati¹ dan A. A. Sagung Kartika Dewi²

^{1,2}Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Udayana

¹Email: mujiatiniwayan@yahoo.co.id

²Email: sagungkartika@yahoo.com

Abstract: *The event that often occurs in a system and human resource management in some companies is how employees behave themselves. One of the employee's behavior is turnover intention which refers and led to employees to leave their job. This presentation will explore the factors that determine the turnover intention of employees in organization. From the search results obtained, the factors that determine turnover intention is; according to Mobley (1986) factors that determine turnover intention of employees divided into two: organizational factors and individual factors. According to Mathis and John H. Jackson (2009) there are several components that determine turnover intention and whether the employee survive or leave an organization include: organizational components, employee relations, career opportunities, rewards, and design tasks and jobs.*

Keywords: *Intention turnover; employees; organization and the factors that determine turnover intention.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan harta atau asset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (Ardana dkk, 2012) peristiwa yang sering terjadi di dalam suatu sistem dan pengelolaan sumber daya manusia di beberapa perusahaan adalah bagaimana karyawan itu sendiri berperilaku. Salah satu bentuk perilaku dari karyawan tersebut adalah *turnover intention* yang mengacu dan berujung pada keputusan karyawan untuk/meninggalkan pekerjaannya. De Connick (2009) menyarankan bahwa setiap organisasi perlu mengetahui dan mengerti penyebab *turnover*, karena *turnover* menimbulkan biaya bagi organisasi, biaya yang dikeluarkan meliputi biaya promosi, biaya perekrutan dan biaya pembinaan karyawan.

Penelitian mengenai perilaku *turnover intention* karyawan merupakan hal yang masih menjadi perhatian dikalangan peneliti

dibidang manajemen sumber daya manusia (Nadiri dan Tanova, 2010). *Turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda dan *turnover* adalah pergerakan keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja (Abdulah, 2012). Dalam perkembangan terakhir ini perputaran karyawan telah dilihat sebagai masalah organisasi yang penting, arti pentingnya terletak pada kenyataan bahwa ada banyak konsekuensi negatif dalam organisasi jika tingkat *turnover* karyawan tinggi (Randhawa, 2007). Proses *turnover* pada dasarnya diawali oleh kondisi yang disebut *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Widjaya *et al*, 2006).

Griffeth dan Hom (2010) mengemukakan bahwa ada beberapa penelitian yang mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan

untuk berhenti bekerja, salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Ketika karyawan merasa nyaman dengan pemimpin mereka, karyawan lebih cenderung untuk tinggal diperusahaan, sebaliknya ketika pemimpin merupakan sumber ketidaknyamanan bagi karyawan maka kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan akan meningkat (Badawy dan Manal, 2014).

Sikap dan perilaku pegawai ditunjukkan dengan berbagai bentuk, baik yang menguntungkan maupun merugikan. Permasalahan muncul ketika perilaku pegawai cenderung merugikan organisasi, yakni keinginan untuk berpindah yang berdampak pada perpindahan kerja secara permanen (Nurhidayati dan Gunadi, 2009). Oleh karena itu, aspek penting yang harus diperhatikan agar karyawan tetap bertahan dan berupaya menekan *turnover* adalah memperhatikan sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh gejala keinginan untuk berpindah atau disebut intensi *turnover*.

Intensi *turnover* sebagai pertanda terjadinya *turnover* yang memberi gambaran tentang pandangan dan evaluasi pekerjaan seseorang (Mobley, 1979), serta akan menentukan kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti peninggalan organisasi atau tindakan nyata Pasewark dan Strawser (1996) dalam Utami (2009). Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan akhirnya mewujudkan terjadinya *turnover*, karena individu memilih keluar dan organisasi mengharapkan hasil yang lebih memuaskan (Sumarto, 2009).

Intensi *turnover* timbul dari pemikiran meninggalkan perusahaan dengan tujuan mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik. Keinginan karyawan berpindah kerja dapat mengganggu stabilitas operasi perusahaan dan menimbulkan biaya potensial (Toly, 2001), sebagai konsekuensi dan efek negatif meningkatnya biaya rekrutmen dan seleksi karyawan baru serta biaya untuk melatih kembali karyawan baru. (Riyanto 2008, Robbins 2009, Sumarto 2009).

Perilaku *turnover* karyawan tidak dapat diukur secara langsung, namun muncul melalui intensi, sehingga perusahaan dapat melakukan analisis terhadap intensi *turnover*. Intensi (*intention*) adalah suatu komponen sikap yang memandu perilaku seseorang (Moorhead dan Griffin, 2013). Intensi *turnover* seorang karyawan tidak muncul begitu saja secara tiba-tiba, melainkan timbul melalui norma-norma subjektif individu, sikap serta control terhadap perilaku. Apabila intensi karyawan terhadap intensi *turnover* tinggi diikuti dengan iklim organisasi yang negatif, karyawan cenderung memunculkan perilaku *turnover*. Perilaku *turnover* karyawan muncul secara terencana dan atas kemauan sendiri, sesuai dengan teori yang dikemukakan Fishbein dan Ajzen (dalam Azwar, 1995) yakni teori tindakan beralasan yang mencoba melihat antededen pembentuk perilaku volisional (perilaku yang dilakukan atas kemauan sendiri). Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia umumnya melakukan sesuatu dengan cara yang masuk akal, bahwa manusia mempertimbangkan semua informasi yang ada, dan secara eksplisit atau implisit manusia mempertimbangkan implikasi tindakan mereka.

Ardana, dkk (2012) berpendapat bahwa karyawan yang mempunyai keinginan berpindah atau keluar cenderung merasa ketidakpuasan dalam bekerja. Keterkaitan kepuasan kerja dengan intensi *turnover* karyawan dewasa ini sangat transparan, kepuasan kerja bukan lagi sebuah rujukan namun lebih merupakan suatu keharusan untuk diwujudkan untuk/ menekan terjadinya *turnover* karyawan. Karyawan yang puas terhadap pekerjaan cenderung berprestasi lebih baik, tingkat kemangkiran yang rendah serta kecilnya keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Alasan karyawan yang keluar dari suatu organisasi adalah berharap pekerjaan yang lebih menjamin masa depan, yakni diangkat sebagai pegawai negeri sipil, dosen di PTS, pegawai bank pemerintah dan sebagai pegawai perusahaan swasta. Dengan demikian

intensi *turnover* tidak dapat dihindarkan dan tidak dapat dianggap sebagai masalah kecil yang justru berdampak pada citra organisasi; dan hal ini perlu dikaji menurut Dawley, dkk (2010) dalam Stephane (2013) akan lebih baik bila dapat diketahui penyebab munculnya intensi *turnover* sehingga dapat membantu meminimalkan *turnover*, serta perusahaan dapat melakukan analisis *turnover*.

Berdasarkan pendahuluan dalam sajian ini, selanjutnya akan disajikan mengenai kajian literatur tentang intensi *turnover* dan faktor-faktor yang menentukan intensi *turnover* karyawan dalam suatu organisasi.

KAJIAN LITERATUR

Kajian literatur yang akan disajikan dalam tulisan ini meliputi pengertian intensi *turnover*, konsekuensi terhadap intensi *turnover* dan jenis intensi *turnover*.

Pengertian Intensi *Turnover*

Intensi (intention) adalah salah satu komponen sikap yang memandu perilaku seseorang (Moorhead dan Griffin, 2013). Namun intensi tidak selalu terwujud dalam tindakan nyata dan hanya merupakan niat atau keinginan. Intensi merupakan fungsi dari dua determinan dasar, yaitu sikap individu terhadap perilaku (merupakan aspek personal) dan kedua adalah persepsi individu terhadap tekanan sosial untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku yang bersangkutan yang disebut norma subjektif. Secara sederhana teori ini mengatakan bahwa seseorang akan melakukan suatu perbuatan apabila ia memandang perbuatan itu positif dan bila ia percaya bahwa orang lain ingin agar ia melakukannya. Sikap merupakan respons evaluatif yang dapat berbentuk positif maupun negative (Azwar, 1995). Fishbein dan Ajzen (1975) dalam (Azwar, 1995) mengemukakan intensi merupakan subjektifitas individu yang melibatkan hubungan antara dirinya dan suatu perilaku. Intensi dapat mengarahkan individu untuk menampilkan suatu perilaku itu sendiri, dan Mobley (1986) menyatakan *turnover* atau pergantian karyawan sebagai berhentinya

individu sebagai anggota organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan.

Intensi *turnover* adalah kecenderungan niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya. Hal ini merupakan pertanda awal terjadinya *turnover* (Nahusoma, dkk, 2004), dan dapat memberikan penjelasan tentang pandangan dan evaluasi pekerjaan seseorang (Mobley, 1979). Pacewark dan Strawser (1996) dalam Utami (2009) mendefinisikan keinginan berpindah kerja mengacu pada keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang belum diwujudkan dalam bentuk tindakan nyata. Keinginan karyawan untuk keluar muncul dari pemikiran dan mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan perusahaan dengan tujuan mencari alternatif pekerjaan yg lebih baik (Faslah, 2010, Suwandi dan Indriantoro, 1999). Intensi *turnover* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. Jadi, intensi *turnover* adalah keinginan karyawan yang muncul dari pemikirannya untuk berpindah kerja dengan tujuan mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik yang belum diwujudkan dalam tindakan nyata.

Jenis Intensi *Turnover*

Pergantian karyawan adalah fenomena penting dalam kehidupan organisasi, dan pergantian karyawan tidak hanya dilihat dari sudut pandang negatif, tetapi justru memiliki implikasi positif bagi organisasi (Mobley, 1986). Pergantian karyawan harus dianggap sebagai perilaku manusia dari sudut pandang individu dan sosial, dan perlu dipertimbangkan akibat terhadap karyawan yang tetap tinggal. Pergantian karyawan dapat berlaku di semua tipe organisasi, dan dapat diterapkan pada karyawan paro waktu, purna waktu, atau bekerja jam-jam an (Mobley, 1986). Karyawan berhenti sangat penting untuk mendapat perhatian para manager karena mengganggu kelangsungan organisasi dan menghabiskan biaya (Kreitner, 2005).

Karyawan yang keluar dibedakan atas perpindahan kerja suka rela yang dapat dihindari dan yang tidak dapat dihindari. Mobley (1986) membedakan karyawan yang keluar dari perusahaan yakni secara sukarela atau keinginan karyawan dan terpaksa karena keinginan organisasi. Karyawan yang keluar dengan sukarela karena alasan pribadi sesungguhnya disebabkan karena gaji belum memadai, kondisi kerja tidak nyaman dan atasan (Sumarto, 2009). Karyawan yang tidak puas akan merespon dengan meningkatkan keinginan keluar. Intensi *turnover* yang dibahas dalam penelitian ini dalam konteks sukarela, dimana pegawai yang keluar karena keinginan sendiri yang disebabkan gaji belum memadai, keamanan kerja kurang menjamin, kondisi kerja kurang nyaman, dan ada pilihan pekerjaan di organisasi lain yang dirasakan lebih baik.

Konsekuensi Intensi *Turnover*

Niat karyawan berpindah kerja dapat mengganggu stabilitas operasi perusahaan dan menimbulkan biaya potensial (Toly, 2001), konsekuensi biaya rekrutmen karyawan baru, biaya seleksi dan biaya untuk melatih kembali karyawan baru, (Rianto, 2008, Robbins, 2009), serta karyawan yang kompeten dibidangnya meninggalkan perusahaan (Yuliasia, 2002). *Turnover* yang tinggi, berarti sering terjadi pergantian karyawan, yang sudah tentu akan menimbulkan kerugian atau dampak negatif pada perusahaan, seperti ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja Witasari (2009), dan dapat menghancurkan perusahaan secara langsung atau tidak langsung (Stephanie, 2013). *Turnover* yang tinggi mengganggu proses operasi yang efisien karena karyawan yang cakap dan berpengalaman pergi dan penggantinya harus dicari serta dipersiapkan untuk mengambil alih tugas yang ditinggalkan (Robbins, 2009). Pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik bagi organisasi, terutama dari segi biaya dan hilangnya kesempatan untuk memanfaatkan peluang. Davis (1993) menyatakan bahwa pergantian pegawai

cukup merugikan, baik secara langsung maupun tidak langsung bagi organisasi untuk mengganti pegawai, para pegawai yang tetap tinggal mungkin akan merasa tidak puas karena harus berpisah dengan rekan kerja yang bernilai dan timbulnya gangguan terhadap pola sosial yang telah dibina selama ini.

Pergantian karyawan juga dibutuhkan bagi perusahaan jika memiliki semangat kerja dan produktifitas rendah. Karyawan memiliki kepuasan kerja akan bersemangat dan bias tetap bertahan atau menunda niat berpindah kerja. Faktor yang menimbulkan karyawan tetap bertahan atau pindah kerja adalah karyawan tidak memiliki komitmen dan kepuasan kerja (Rianto, 2008). Karyawan yang mempunyai keinginan berpindah kerja terjadi apabila merasa tidak puas dengan apa yang diharapkan dari perusahaan.

PEMBAHASAN

Faktor-faktor yang menentukan Intensi *Turnover* karyawan dalam suatu organisasi disajikan sebagai berikut.

1) Faktor Pembentuk Intensi

Sebagai faktor pembentuk intense agar dapat meprediksi perilaku, Fishbein dan Ajzen (1975) dalam Azwar (1995) mengemukakan teori tindakan beralasan dengan mencoba melihat anteseden pembentuk perilaku volisional (perilaku yang dilakukan atas kemauan sendiri). Teori tindakan beralasan didasarkan pada asumsi bahwa manusia melakukan sesuatu dengan cara yang masuk akal, manusia mempertimbangkan semua informasi yang ada dan secara eksplisit atau implisit manusia mempertimbangkan implikasi tindakannya. Jadi berdasarkan teori tindakan beralasan, sebelum manusia bertindak nyata terlebih dahulu ditunjukkan oleh niat yang didasari oleh ketiga asumsi tersebut. Hal ini sangat penting dipikirkan karyawan sebelum mengambil keputusan untuk keluar, karena sikap mempengaruhi perilaku lewat suatu proses pengambilan keputusan yang teliti dan beralasan dan dampaknya terbatas pada tiga hal: (1) perilaku

tidak banyak ditentukan oleh sikap umum tapi sikap yang spesifik terhadap sesuatu; (2) perilaku dipengaruhi tidak hanya oleh sikap tapi juga norma subjektif, keyakinan mengenai apa yang orang lain inginkan agar berbuat; dan (3) sikap terhadap suatu perilaku bersama norma subjektif membentuk suatu niat untuk berperilaku tertentu.

Teori perilaku beralasan kemudian diperluas dan dimodifikasi oleh Ajzen (1988, dalam Azwar 1995) yang dinamai teori perilaku terencana (*theory of planned behavior*). Kerangka pemikiran teori terencana dimaksudkan untuk mengatasi masalah kontrol volisional yang belum lengkap dalam teori terdahulu. Inti dari teori perilaku terencana adalah perilaku terbentuk dari intensi terhadap perilaku spesifik. Teori perilaku terencana tetap berada pada faktor intensi perilaku namun determinan intensi tidak hanya dua (sikap terhadap perilaku yang bersangkutan dan norma subjektif) melainkan tiga dengan diikutsertakan aspek kontrol perilaku yang dihayati (*perceived behavioral control*). Ketiga komponen ini berinteraksi dan menjadi determinan bagi intensi yang pada gilirannya akan menentukan apakah perilaku yang bersangkutan akan dilakukan atau tidak. Lebih jauh dikatakan menurut teori perilaku terencana, bahwa diantara berbagai keyakinan yang akhirnya akan menentukan intensi dan perilaku tertentu adalah keyakinan mengenai tersedia tidaknya kesempatan dan sumber yang diperlukan (Ajzen, 1988 dalam Azwar, 1995). Keyakinan dapat berasal dari pengalaman masa lalu, pengaruh informasi secara tidak langsung dengan melihat pengalaman teman atau orang lain yang pernah melakukan, dan faktor lain yang mengurangi atau menambah kesan kesulitan untuk melakukan tindakan yang bersangkutan.

Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa perilaku *turnover* tidak bisa diukur secara langsung, namun perilaku *turnover* tersebut dapat diukur melalui intensi atau niat terhadap perilaku *turnover*. Mobley (1986) mengemukakan bahwa secara empiris intensi

turnover merupakan salah satu peramal pergantian karyawan yang baik pada tingkat individual. Pemerkiraan berkala mengenai niat untuk pindah dan korelasi dari niat-niat itu merupakan suatu ramalan mengenai pergantian karyawan dan ancaman diagnosis yang sangat dianjurkan.

2) Faktor-Faktor yang menentukan Intensi *Turnover* karyawan dalam suatu organisasi

Mobley (1986) menyatakan faktor yang menentukan pergantian karyawan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu faktor organisasional dan faktor individual.

1) Faktor Organisasional meliputi:

- a) Kategori jabatan, dimana pergantian karyawan lebih banyak terjadi diantara tenaga kerja kasar daripada tenaga kerja halus; tingkat keterampilan yang lebih rendah di kalangan tenaga kasar, dan kategori pekerjaan yang bukan manajerial.
- b) Besar kecilnya organisasi. Secara konseptual, besar-kecil organisasi berhubungan dengan pergantian karyawan yang tidak begitu banyak, karena organisasi yang lebih besar memiliki kesempatan mobilitas internal yang lebih tinggi dibandingkan organisasi yang kecil, seleksi personalia yang semakin canggih dalam proses manajemen sumber daya manusia, system kompensasi yang semakin bersaing, serta penelitian yang dicurahkan untuk pergantian karyawan.
- c) Besar kecilnya unit kerja. Unit kerja berkaitan secara tidak langsung dengan pergantian karyawan melalui faktor lain yakni keterpaduan kelompok, kepribadian, dan komunikasi.
- d) Penggajian. Pergantian karyawan yang tinggi ada pada industri yang membayar gaji yang rendah.
- e) Bobot Kerja. Bobot kerja dimaksudkan adalah adanya

hubungan antara pergantian karyawan dengan suatu ciri-ciri pekerjaan tertentu, termasuk di dalamnya rutinitas pekerjaan atau pengulangan tugas, otonomi pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan.

2) Faktor Individual

- a) Usia. Karyawan yang lebih muda lebih besar kemungkinannya untuk keluar. Karyawan yang lebih muda mungkin mempunyai kesempatan yang lebih banyak untuk mendapat pekerjaan yang baru dan memiliki tanggung jawab kekeluargaan yang lebih kecil, sehingga demikian lebih mempermudah mobilitas pekerjaan.
- b) Masa kerja. Pergantian karyawan jauh lebih banyak terdapat pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat.
- c) Jenis Kelamin. Jenis kelamin dapat berpengaruh terhadap faktor-faktor yang ingin seperti jabatan dan tanggung jawab keluarga.
- d) Pendidikan. Telaah tentang pendidikan banyak didasarkan pada individu dengan pendidikan yang sama, makna pendidikan sebagai suatu faktor patut untuk dipertanyakan jika mengingat besarnya perbedaan mutu pendidikan.
- e) Data biografik, dimana kebanyakan dari sumber yang ada menunjukkan bahwa data biografik bermanfaat bagi peramalan pergantian karyawan.
- f) Kepribadian, di mana orang-orang yang meninggalkan organisasi cenderung ada ujung batas faktor-faktor kepribadian, seperti prestasi, agresi, kemandirian dan kepercayaan pada diri sendiri.
- g) Minat, apabila minat seseorang dan syarat-syarat pekerjaan sama atau mirip, maka laju pergantian karyawan semakin rendah.
- h) Bakat dan kemampuan. Apabila organisasi mempergunakan bakat yang berkaitan dengan pekerjaan, hal ini dapat menjadi faktor peramal pergantian karyawan.

Mathis dan Jhon H Jackson (2009) menyatakan ada beberapa komponen yang menentukan karyawan dalam memutuskan apakah akan bertahan atau meninggalkan perusahaan. Komponen tersebut adalah sebagai berikut.

- (1) Komponen organisasional, hal yang menyangkut strategi perusahaan dalam MSDM dan keamanan kerja karyawan (*job insecurity*).
- (2) Hubungan karyawan, meliputi perlakuan yang adil dan hubungan antar rekan kerja.
- (3) Peluang karir, meliputi perencanaan karir.
- (4) Penghargaan, meliputi gaji, tunjangan dan bonus (kompensasi).
- (5) Rancangan tugas dan pekerjaan, kondisi kerja dan tanggung jawab kerja.

Mobley (1986) menyatakan faktor eksternal dan faktor internal yang menyebabkan keinginan karyawan berpindah kerja. Faktor eksternal meliputi aspek lingkungan dan aspek individu. Aspek lingkungan tersedianya pekerjaan lain dapat menjadi faktor keinginan keluar dan aspek individu meliputi: usia masih muda, jenis kelamin, dan masa kerja lebih singkat, besar kemungkinan untuk keluar. Faktor internal meliputi budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karir.

KESIMPULAN

Intensi *turnover* tidak dapat dihindari dan tidak dapat dianggap sebagai masalah kecil yang justru berdampak pada citra organisasi dan hal ini perlu dikaji. Faktor-faktor yang menentukan intense *turnover* karyawan dalam suatu organisasi adalah: menurut Mobley (1986) meliputi faktor organisasional dan faktor individual, faktor internal dan

eksternal. Menurut Mathis dan John H Jackson (2009) ada beberapa komponen yang menentukan intensi *turnover* atau apakah karyawan bertahan dalam organisasi atau meninggalkan organisasi meliputi: komponen organisasional, hubungan karyawan, peluang karir, penghargaan, serta rancangan tugas dan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Fuad. 2012. Hubungan Kohesivitas Kelompok dengan Intensitas Turnover Pada Karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*. (2): 52-58.
- Ardana I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Azwar, Saiffudin. 1995. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Penerbit Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Badwy El, Tarek A, Manal Bassiouny. 2014. Employee Engagement as a Mediator Between Transformational Leadership and Intention to Quit. *Journal of Management*. 12 (2).
- De Connick. James. B. 2009. The Effect of Leader Member Exchange on Turnover Among Retail Buyers. *Journal of Business Research*. 6 (2): 1081-1086.
- Griffeth R W. PW, Hom dan S. Gaertner. 2010. A Meta Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover Update, Moderator Test and Research Implication for the Next Millenium. *Journal of Management*. 26 (3): 463-488.
- Mobley, William H. 1986. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya* (terjemahan). Cetakan Pertama. PT Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.
- Mobley, William H, R. W. Griffeth, H. H. Hand, and B.M. Meglino. 1979. Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process. *Psychological Bulletin*. 86 (3): 493-522.
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Edisi Kesembilan. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Nadiri Halil dan Tanova Cem. 2010. An Investigation of The Role of Justice In Turnover Intentions. Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior in Hospitality Industry. *International Journal of Hospitality Management*. 29: 33-41.
- Nurhidayati dan Priyo Gunadi. 2009. Multidimensional Komitmen Organisasional sebagai Mediator dalam Hubungan Kepuasan Kerja dan Keinginan Berpindah Kerja. *Journal Ekobis*. 10 (1): 61-71.
- Randhawa G. 2007. Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intentions: An Empirical Analysis Indian Management Studies. *Journal no 11 p: 149-159 from www.snsup.ac.in/imsj/april 2007.8.pdf*
- Riyanto, Makmun. 2008. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keinginan Karyawan Berpindah Kerja. *Ragam Jurnal Pengembangan Humaniora*. 8 (3).
- Robbins Stephen P dan Timothy A Judge. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi kedubelas. Salemba Empat. Jakarta.
- Stephanie Cinde Kanesworo. 2013. Pengaruh Kontrak Psikologis dan Ketidakpuasan Terhadap Intensitas Turnover. *Tesis*. Program Pendidikan Psikologi Profesi Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- Sumarto. 2009. Meningkatkan Komitmen dan Kepuasan untuk Menyuratkan Niat Keluar. *Journal Manajemen dan Kewirausahaan*, 11 (2): 116-125.
- Toly, Agus Arianto. 2001. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intentions Pada Staf Kantor Akuntan Publik. *Journal Akuntansi & Keuangan*. 3 (2): 102-125.

Utami, Intiyas. 2009. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja. *Journal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*. 6 (1).

Widjaya D.C Margarita F dan Fenny Kusuma D.W. 2006. Analisis Persepsi Employee Empowerment terhadap Employee Turnover Intention di Hotel X Kupang Nusa Tenggara. *Journal Manajemen Perhotelan* pp. 72-83.