

PENGARUH *EMPLOYEE RETENTION* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT. ALBASI PRIANGAN LESTARI BANJAR

Tubagus Choerul Akmal¹, Nana Darna², Wiwin Setianingsih³
¹²³Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis
nanadarna@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Employee Retention Terhadap Turnover Intention Karyawan (Suatu Studi pada PT. Albasi Priangan Lestari Banjar). Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi : 1]. Bagaimana Employee Retention pada PT. Albasi Priangan Lestari Banjar?; 2]. Bagaimana Turnover Intention Karyawan pada PT. Albasi Priangan Lestari Banjar?; 3] Bagaimana pengaruh Employee Retention terhadap Turnover intention Karyawan pada PT. Albasi Priangan Lestari Banjar?. Adapun Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui 1]. Employee Retention pada PT. Albasi Priangan Lestari Banjar; 2]. Turnover Intention Karyawan pada PT. Albasi Priangan Lestari Banjar; 3]. Besarnya pengaruh Employee Retention terhadap Turnover Intention Karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survey eksplanatory dengan pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa : 1]. Employee Retention pada PT. Albasi Priangan Lestari Banjar dalam kategori baik; 2]. Turnover Intention Karyawan pada PT. Albasi Priangan Lestari Banjar dalam kategori baik; 3] Employee Retention berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Albasi Priangan Lestari Banjar. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila Employee Retention pada PT. Albasi Priangan Lestari Banjar baik, maka baik pula Turnover Intention Karyawan pada perusahaan tersebut.

Kata Kunci : *Employee Retention, Turnover Intention Karyawan*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan elemen organisasi yang sangat penting. Sumber daya manusia merupakan pilar utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam upaya mewujudkan visi dan misinya. Karenanya harus dipastikan sumber daya ini dikelola dengan sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal. Maka diperlukanlah sebuah pengelolaan secara sistematis dan terencana agar tujuan yang diinginkan dimasa sekarang dan masa depan bisa tercapai yang sering disebut sebagai manajemen sumber daya manusia. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para karyawannya dengan baik agar karyawan yang memiliki kualifikasi yang baik di dalam perusahaan tidak memiliki keinginan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) karena kurang mendapat perhatian dari perusahaan. Menurut Malayu Hasibuan (2012:211) menyatakan bahwa :“*Turnover* adalah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau organisasi tempat ia bekerja karena beberapa alasan”. Sedangkan Menurut Dessler (2013) mengatakan:“*Turnover* merupakan tingkat dimana karyawan berhenti dan meninggalkan perusahaan, *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.”

Fenomena *turnover* menjadi masalah bagi perusahaan ketika karyawan berprestasi tinggilah yang keluar perusahaan. Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya *turnover* pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu serta biaya baru dalam merekrut karyawan baru.

Penelitian ini di fokuskan pada karyawan PT. Albasi Priangan Lestari Banjar. Berikut data *turnover* karyawan yang terjadi di PT. Albasi Priangan Lestari Banjar pada tahun 2019 :

Tabel 1.1 Data *Turnover* Karyawan pada PT. Albasi Priangan Lestari Banjar Tahun 2019

BULAN	KARYAWAN AWAL	KARYAWAN MASUK	KARYAWAN KELUAR	KARYAWAN AKHIR
Januari	2.467	-	18	2.449
Februari	2.449	-	33	2.416
Maret	2.416	-	30	2.386
April	2.386	-	40	2.346
Mei	2.346	-	44	2.302
Juni	2.302	36	-	2.338
Juli	2.338	-	25	2.313
Agustus	2.313	-	31	2.282
September	2.282	-	21	2.261
Oktober	2.261	-	7	2.254
November	2.254	-	-	2.254
Desember	2.254	-	-	2.254

Sumber: PT. Albasi Priangan Lestari

Data tersebut menunjukkan bahwa ada *turnover* karyawan pada PT. Albasi Priangan Lestari pada tahun 2019, pada awal bulan yaitu bulan Januari 2.449 dan mengalami penurunan yang signifikan di akhir bulan Desember sebanyak 2.254. Mengenai banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan tersebut yaitu lebih dominan karena keinginan dari diri sendiri. Masalah *turnover* dapat diatasi melalui berbagai kegiatan yang pro-aktif terhadap strategi *Employee Retention*: kebijakan kerja yang meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan. (Lockhead & Stephen, 2004). dalam Elizabeth, M. (2012).

Retensi karyawan sering diartikan sebagai upaya untuk mempertahankan karyawan di dalam perusahaan. Retensi karyawan mengacu pada berbagai kebijakan dan praktik yang

mengarahkan karyawan agar bertahan di perusahaan untuk jangka waktu yang lebih lama. Menurut Kossivi, et.al. dalam Lautam (2018 : 859) “retensi karyawan adalah kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial perusahaan untuk tetap loyal kepada perusahaan’. Permasalahan tingkat retensi karyawan terjadi pada beberapa industri salah satunya adalah industri manufaktur. Setiap perusahaan manufaktur memiliki tingkat retensi yang berbeda, hal ini disebabkan karena perbedaan penerapan jaminan kesejahteraan, standar gaji, dan kepuasan karyawan (Umamaheswari & Krishnan, 2015).

Landasan Teori

Menurut Mathis dan Jackson pada tahun 2008 dalam tulisan Nurhidayati (2016:126) retensi merupakan proses dimana karyawan terdorong untuk tetap bersama organisasi. Retensi adalah elemen penting dari pendekatan organisasi untuk manajemen bakat yang lebih umum, didefinisikan sebagai “pelaksanaan strategi terintegrasi atau sistem yang dirancang untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan mengembangkan proses-proses untuk menarik, mengembangkan, mempertahankan, dan memanfaatkan orang-orang dengan keterampilan dan bakat yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan bisnis saat ini dan masa depan”. Upaya untuk mempertahankan karyawan telah menjadi persoalan utama dalam banyak organisasi. Oleh karena itu sangatlah penting organisasi mengakui bahwa retensi karyawan merupakan perhatian SDM yang berkelanjutan dan tanggung jawab signifikan bagi semua *supervisor* dan manajer.

Istilah retensi terkait dengan istilah perputaran (*turnover*) yang berarti proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Perputaran secara sukarela atau karyawan meninggalkan lembaga karena keinginannya sendiri dapat disebabkan oleh banyak faktor, termasuk peluang karir, gaji, pengawasan, geografi, dan alasan keluarga/ pribadi.

Indikator Employee Retention

Menurut Mathis dan Jackson (2006:129) dalam Halimah Sa’diyah (2017) berikut adalah indikator Employee retention

1. Komponen Organisasi
2. Peluang Karir Organisasi
3. Penghargaan
4. Rancangan Tugas dan Pekerjaan
5. Hubungan Karyawan

Turnover Intention

Istilah *turnover* berasal dari kamus Inggris-Indonesia berarti pergantian. Sedangkan (Mobley, 2011:150) seorang pakar dalam masalah pergantian karyawan memberikan batasan *turnover* sebagai berhentinya individu dari anggota suatu organisasi yang bersangkutan. Pergantian karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam sebuah organisasi. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak yang positif. Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa dampak yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang. Menurut Robbins dan Judge (2015), menyatakan bahwa: *Turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.

Mathis dan Jackson (2011) menyatakan bahwa *Turnover intention* merupakan proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Sedangkan menurut Mobley (2011:15), menyatakan bahwa : “*Turnover intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata”.

Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas bahwa *turnover intention* menurut para ahli memiliki persamaan. Adanya perbedaan, lebih dikarenakan para ahli yang melakukan penelitian lebih lanjut tentang *turnover intention* hanya menambahkan definisi yang telah ada tanpa menghilangkan definisi dari para ahli sebelumnya. Namun dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya lebih disebabkan karena karyawan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi dibandingkan pekerjaan sekarang yang telah ia dapatkan.

Indikator *Turnover Intention*

Mobley (2011:150) mengemukakan, ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention*, sebagai berikut :

1. Pikiran-pikiran untuk berhenti (thoughts of quitting) Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja.

2. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*) Mencerminkan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.
3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*) Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, cepat atau 54 lambat akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya. Indikasi-indikasi diatas dapat digunakan sebagai acuan untuk memprediksi *turnover intention* karyawan dalam organisasi.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey eksplanatory dengan pendekatan kuantitatif. Metode eksplanatory bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada sebelumnya. Metode survey menurut Sugiono (2019:15) “digunakan untuk mendapatkan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya”. Menurut Sugiyono (2012:21) “penelitian eksplanatory merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan yang lain. Sedangkan karakteristik penelitian ini bersifat replikasi, sehingga hasil uji hipotesis harus didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya, yang diulang dengan kondisi lain yang kurang lebih sama”.

Populasi dalam penelitian ini ialah terkait dengan pengaruh *employee retention* terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Albasi Priangan Lestari Banjar dengan jumlah 205 orang. Teknik sampling yang digunakan yaitu probability sampling. Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. (Sugiyono, 2017:82). Adapun besarnya ukuran sampel yang diambil adalah menggunakan rumus slovin Umar dalam (Widodo, 2018:71)

Jumlah pegawai yang ada di PT. Albasi Priangan Lestari Banjar secara keseluruhan adalah sebanyak 205 orang dengan tingkat *error* (kesalahan) yang ditolerir adalah sebesar 10%. Jadi ukuran sampel yang dipilih adalah sebanyak 67 orang.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

***Employee Retention* pada PT. Albasi Priangan Lestari Banjar.**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *Employee Retention* PT. Albasi Priangan Lestari Banjar termasuk dalam kategori baik. Maka dapat disimpulkan bahwa *Employee Retention* pada PT. Albasi Priangan Lestari Banjar selama ini baik. Dengan didukung oleh komponen organisasi yang baik sehingga mempengaruhi karyawan dalam memutuskan agar tetap bertahan dalam perusahaan, peluang karir organisasi yang baik, adanya penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi, rancangan tugas dan pekerjaan yang jelas pada setiap karyawan, dan hubungan yang dimiliki para karyawan dalam perusahaan. Adapun skor indikator yang tertinggi adalah indikator hubungan, dari pernyataan karyawan terbiasa bekerjasama dengan karyawan lain. Hal tersebut sejalan dengan Ragupathi (2014) mengemukakan bahwa “Retensi Karyawan adalah salah satu teknik yang digunakan oleh pihak manajemen untuk membuat karyawan tetap berada dalam suatu organisasi dalam jangka waktu yang cukup lama”. Dengan demikian, *Employee Retention* (retensi karyawan) adalah salah satu teknik yang digunakan oleh pihak manajemen untuk membuat karyawan tetap berada dalam suatu organisasi dalam jangka waktu yang cukup lama.

***Turnover Intention* pada PT. Albasi Priangan Lestari Banjar**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Albasi Priangan Lestari Banjar dalam kategori sangat tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa *Turnover Intention* PT. Albasi Priangan Lestari Banjar selama ini baik. Dengan karyawan yang menunjukkan tidak adanya keinginan untuk berhenti, tidak adanya keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya, dan berkeinginan untuk bertahan diperusahaan tempat karyawan bekerja. Adapun skor indikator tertinggi pada indikator pikiran – pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*) dari pernyataan tingginya beban kerja membuat karyawan berpikir untuk keluar dari perusahaan, sedangkan nilai terendah pada indikator indikator keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*) pada pernyataan Karyawan berniat untuk keluar apabila hak karyawan tidak terpenuhi dengan baik diperusahan. Menurut pendapat Robbins dan Judge (2015) “*Turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.” Maka dapat disimpulkan *Turnover Intention* Karyawan adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk

meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak, yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.

Pengaruh *Employee Retention* terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Albasi Priangan Lestari Banjar

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh *Employee Retention* terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Albasi Priangan Lestari Banjar yang memiliki tingkat hubungan baik, dengan tingkat pengaruh *Employee Retention* terhadap *Turnover Intention* Karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, misalnya kompetensi, kepuasan kerja, loyalitas, dll. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui korelasi dapat dikatakan signifikan, Jadi hasil perhitungan *Employee Retention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Djarwanto dalam Murti Sumarni (2011:40) *Employee Retention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover*. Hal tersebut membuktikan bahwa, peningkatan pengelolaan karyawan akan menurunkan niat untuk keluar. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yaitu Sa'diyah Halimatus, Irawati Anugrahini S, Faidal (2017), Wulansari. P, Meilita B (2012) Menunjukkan bahwa program *Employee Retention* di dalam perusahaan dapat menurunkan tingkat *Turnover Intention* Karyawan perusahaan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *employee retention* terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Albasi Priangan Lestari Banjar, dapat disimpulkan sebagai berikut: *Employee Retention* pada PT. Albasi Priangan Lestari Banjar kategori baik. Diperoleh hasil rata-rata skor tinggi berada pada indikator hubungan karyawan dengan pernyataan karyawan terbiasa bekerja sama dengan karyawan lain, dan rata-rata skor terendah berada pada indikator pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bertahan pada perusahaan. *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Albasi Priangan Lestari Banjar dalam kategori cukup rendah. Diperoleh hasil rata-rata skor tertinggi pada indikator indikator keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*) dari pernyataan karyawan berniat untuk keluar apabila mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, sedangkan nilai terendah pada indikator keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*) pada pernyataan karyawan berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain karena

tidak sesuai gaji dan fasilitas yang diberikan perusahaan. *Employee Retention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karaywan pada PT. Albasi Priangan Lestari Banjar. Artinya jika semakin baik *Employee Retention*, maka semakin rendah pula *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Albasi Priangan Lestari Banjar.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian maka penulis menyampaikan saran sebagai berikut: *Employee Retention* di PT. Albasi Priangan lestari sudah ada pada kategori baik, sebaiknya PT. Albasi Priangan Lestari Banjar meningkatkan *Employee Retention* dengan meningkatkan pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi sehingga meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bertahan pada perusahaan. *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Albasi Priangan Lestari berada ada pada ketegori cukup rendah, untuk mengurangi banyaknya pikiran karyawan untuk berhenti dari perusahaan PT. Albasi Priangan Lestari Banjar, maka peran karyawan harus dikelola dengan baik agar memberikan kontribusi positif pada perusahaan. Dengan cara karyawan diberikan dorongan kerja, pemberian reward secara objektif, memberikan bantuan pelaksanaan pekerjaan berupa pengawasan yang rutin, dan perusahaan juga memberikan gaji ataupun kompensasi karyawan sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan. Sehingga karyawan akan lebih giat bekerja dan meminimalisir terjadinya pikiran karyawan yang ingin berhenti atau keluar dari perusahaan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan bahan perbandingan yang akan digunakan dalam penelitian selanjutnya dengan materi yang sama atau berkenaan dengan materi penelitian ini bagi yang membutuhkan.

Daftar Pustaka

- A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Andini, R. (2010). *Analisis pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap turnover intention*. *Dinamika Sains*, 8(16).
- Desi, W. S. (2018). *Pengaruh Retensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Non Medis di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun, 2018* (Doctoral dissertation, STIKES BHAKTI HUSADA MULIA).
- Dessler, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Reources*, Jilid 2, Prenhalindo, Jakarta

- Donni, Juni Priansa. Garnida, Agus. 2013. *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien dan Profesional*. Bandung: Alfabeta.
- Effendi, Usman. 2014. *Asas-Asas Manajemen*. Depok: Katalog Dalam Terbitan (KDT).
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Kasmir. (2012). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Rajawali Pers
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat
- Lilis, Sulastri. 2014. *Manajemen Sebuah Pengantar Sejarah, Tokoh, Teori, dan Praktik* Bandung: La Goods Publishing.
- Mane, A., & Ruslan, M. Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Pesona Hotel Syariah Makassar
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Mobley, W. H. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Mujiati, N. W., & Dewi, A. A. S. K. (2016, July). Faktor-faktor yang menentukan intensi *turnover* karyawan dalam organisasi. In *Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar* (Vol. 14, No. 2, pp. 56-63).
- Riani, N. L. T., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11).
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2012). *Management, Eleventh Edition*, (United States of America: Pearson Education Limited).
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2015) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Index
- Ronald Sukwadi, Milkha Meliana, 2014, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan *Turnover Intention* Karyawan Usaha Kecil Menengah, *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, Vol.3.,No.1.,p.1-9
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.

- Simamora, Henry (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Sumarni, M. (2011). *Pengaruh employee retention terhadap turnover intention dan kinerja karyawan*. *Akmenika Upy*, 8, 20-47.
- Sugiyono, 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA)
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Umamaheswari S., & Krishnan, J. (2014). Determinants of Employee Retention-Factors and Analysis in Manufacturing Industries in India. *International Business Management*, 8, 214-221