

ANALISIS *TURNOVER* PEGAWAI PADA PT SMN BANGUN NUSANTARA DI BEKASI

Azura¹, Syarif Ali²

¹*Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Indonesia, azura@upnvj.ac.id*

²*Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Indonesia, syarif.ali@upnvj.ac.id*

Abstrak

Turnover merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. Turnover pegawai dapat dilihat pada pegawai yang tidak memiliki kinerja maksimal dalam pekerjaannya. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang bertujuan untuk menggambarkan turnover pegawai pada PT Snn Bangun Nusantara di Bekasi. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Wawancara dilakukan secara semi terstruktur dengan informan yang diantaranya adalah seorang pemilik perusahaan, seorang manajer SDM, seorang asisten manajer SDM, seorang mandor, pegawai lapangan dan pegawai yang telah mengundurkan diri dari perusahaan. Untuk membuktikan keabsahan data dalam penelitian, peneliti menggunakan metode triangulasi data. Selanjutnya, data dianalisis dengan melakukan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menemukan bahwa faktor yang berpengaruh pada penelitian ini adalah faktor kompensasi.

Kata kunci : Turnover, Pegawai, Perusahaan Konstruksi

EMPLOYEE *TURNOVER* ANALYSIS AT PT SMN BANGUN NUSANTARA IN BEKASI

Abstract

Turnover is an important thing to note. Employee turnover can be seen in employees who do not have maximum performance in their work. This research is a qualitative research that aims to describe employee turnover at PT Snn Bangun Nusantara in Bekasi. Data collection in this study was conducted by interview, observation and documentation methods. Interviews were conducted in a semi-structured manner with informants including a company owner, an HR manager, an assistant HR manager, a foreman, field employees and employees who have resigned from the company. To prove the validity of the data in the study, the researcher used the data triangulation method. Furthermore, the data were analyzed by performing data reduction, data presentation and drawing conclusions. The results of the study found that the influencing factor in this study was the compensation factor.

Keywords: Turnover, Employees, Construction Company

PENDAHULUAN

PT Snn Bangun Nusantara, adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pelaksanaan konstruksi bangunan berbentuk Perseroan terbatas. PT Snn Bangun Nusantara (PT SBN) merupakan sebuah badan usaha yang telah memiliki pengalaman mengerjakan proyek nasional. PT SBN sebagai sebuah perusahaan yang bergerak di bagian pembangunan cenderung menggunakan tenaga kerja konstruksi yang tidak tetap. Dengan tidak adanya tenaga kerja yang tetap, timbullah berbagai permasalahan mengenai tenaga kerja. Tenaga kerja yang digunakan perusahaan ini merupakan tenaga kerja kontrak, sehingga hubungan kerja jangka panjang sulit untuk diterapkan pada PT Snn Bangun Nusantara. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Sumber daya manusia yang produktif sebagai penggerak suatu institusi yang menjadi aset utama organisasi memiliki kemampuan untuk dilatih dan dikembangkan.

PT SBN merupakan perusahaan yang dikenal oleh banyak orang dan klien, sehingga PT SBN memperoleh banyak proyek baik dari swasta, pribadi, dan instansi pemerintah. Setiap tahun, dari hasil wawancara penulis dengan pemilik perusahaan,

bapak Mustakim Aksa, S.T., Mt.T sebagai pemilik perusahaan tersebut mengatakan bahwa beliau tidak pernah kekurangan proyek pekerjaan.

Namun, perusahaan ini memiliki masalah terkait dengan tingkat turnover pegawai, sebagaimana dalam tabel 1.

Tahun	Awal		Masuk	Keluar	Akhir	Turnover (%)
2019	130		16	23	123	18,18%
2020	130		11	16	114	13,12%
2021	130		20	12	118	9,68%
Rata-Rata Turnover	130				17	13,66%

Sumber: laporan PT Snn Bangun Nusantara, 2021

Dari tabel 1 dapat terlihat bahwa rata-rata turnover pada PT SBN masih cukup tinggi, yaitu sebesar 13,66%. Kenaikan turnover terjadi pada tahun 2019 mencapai 18,18% (23 orang). Selama 3 tahun berturut-turut, jumlah rata-rata pegawai yang keluar adalah sebanyak 17 orang (13,66%). Jumlah turnover tersebut berpengaruh terhadap kinerja PT SBN, dan penting untuk segera diatasi.

Dari wawancara dengan Mustakim Aksa sebagai pemilik perusahaan, diungkapkan bahwa kenaikan turnover yang dialami dalam 3 tahun terakhir telah menyebabkan perusahaan mendapat kesulitan dalam menyelesaikan tugas dan fungsi perusahaan. Hal yang sama juga telah disampaikan oleh Rudi Prayonto, manajer SDM yang mengeluhkan adanya kenaikan turnover.

Manajemen telah mengambil langkah untuk merekrut pegawai baru, namun turnover tetap terjadi. Asisten Manajer PT SBN pun telah mengungkapkan bahwa kenaikan Turnover PT SBN akan berdampak buruk terhadap pencapaian organisasi. Selain itu, rekrutmen pegawai baru akan menambah biaya personal perusahaan seperti pemberian alat kerja baru dan orientasi kerja bagi pegawai baru.

Dari pengamatan peneliti, beberapa pegawai tidak hanya melakukan pekerjaan utama mereka, namun juga melakukan pekerjaan yang bukan tugas mereka. Hal ini menyebabkan tidak efektifnya pelaksanaan tugas dan fungsi pegawai. Hal ini diduga karena kurangnya jumlah pegawai yang tidak sebanding dengan volume pekerjaan.

Terdapat sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Intensitas Turnover Pegawai dan Penerapan Outsourcing Terhadap Kinerja Perusahaan PT XYZ yang dilakukan oleh (Napitupulu, 2021).. Penelitian ini dilakukan secara deskriptif kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian ini, didapatkan data hubungan antara intensitas turnover dengan kinerja dengan korelasi sebesar 0,500 (50%) dan dinyatakan bahwa intensitas turnover memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja perusahaan.

Sedangkan, hubungan antara intensitas turnover dengan penerapan outsourcing memiliki korelasi sebesar 0,773 dan dinyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara kedua variabel tersebut. Saran yang diberikan dalam penelitian ini pada PT XYZ berupa perlunya diperhatikan ketepatan dalam pemberian tugas, dan perlunya perhatian lebih mengenai kejujuran dalam kinerja pegawai.

Pada penelitian lainnya berjudul “The Influence of Career Growth and Job Insecurity on Turnover Intention of Outsourcing Workers in Port Services Field Companies” oleh Nugraha Edwin & Garin Muhammad (2019), menggunakan metode penelitian kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dan ketidaknyamanan kerja berpengaruh pada turnover intention pegawai outsourcing.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Jimmy Susilo & I Gusti Honor Satya (2019) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak” dan menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Saran yang diberikan pada penelitian ini berupa perusahaan perlu meningkatkan komitmen pegawai terhadap perusahaan demi mengurangi tingkat turnover pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terhadap turnover pada pegawai kontrak dengan metode kualitatif dan mengambil judul “Analisis Turnover Pegawai PT Snn Bangun Nusantara” dengan harapan penulis dapat memberikan masukan untuk mengurangi turnover perusahaan.

Turnover Intention

Menurut Ira Marsita (2021, hal 5) *Turnover Intention* adalah niat pegawai untuk berhenti dan meninggalkan organisasi namun belum direalisasikan secara nyata. Menurut Deborah Christie Widjaja, dkk (2018, hal 92) *turnover intention* merupakan keinginan seseorang untuk keluar dari sebuah perusahaan dan berhubungan dengan tingkat ketidakpuasan seseorang yang memicu seseorang untuk mencari pekerjaan lain. Menurut Soltan Takdir, dkk (2021, hal 36), Indikator yang digunakan dalam menghitung *turnover intention* ialah *intention to quit*, *job search*, dan *thinking of quit*.

Turnover

Turnover berasal dari kata bahasa Inggris yang memiliki arti pergantian. Menurut Yoseph P. Hutabarat (2020, hal 2) *Turnover* adalah berhentinya seseorang sebagai anggota suatu organisasi. Sedangkan, Sabar Napitulu (2018, hal 11) menyatakan bahwa *turnover* merupakan aliran para pegawai yang masuk dan keluar dari perusahaan.

Menurut Yoseph P. Hutabarat (2021, hal 41) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover* pegawai yaitu faktor karakteristik personal pegawai, faktor institusi, dan faktor lingkungan. Faktor institusi terbagi atas faktor *rekrutmen*, *reward*, pengembangan karir, dan kebijakan organisasi. Menurut Atmajawati (2018 hal 45), terdapat 4 indikator yang dapat mempengaruhi turnover pegawai, yaitu keterampilan/deskripsi pekerjaan, *wage level to competitor*, motivasi lingkungan, dan peningkatan pelanggaran pada tata tertib kerja.

METODE

Jenis data yang digunakan merupakan data kualitatif dengan menggunakan pendekatan Fenomenologi. Objek dalam penelitian ini adalah pegawai konstruksi yang bekerja langsung di lapangan dan bekerja pada PT Snn Bangun Nusantara, Bekasi. Informan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa pemilik perusahaan, manajer SDM, asisten manajer, mandor, pegawai kontrak konstruksi, dan pegawai PT Snn Bangun Nusantara yang telah *resign*. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi dan Teknik validitas data berupa triangulasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilakukan dengan mewawancarai informan yaitu, Manajer SDM, Asisten manajer SDM, Mandor/pengawas, Pemilik perusahaan, Pegawai lapangan, dan para pegawai yang telah *resign* dari PT Snn Bangun Nusantara. Selain mengumpulkan data melalui hasil wawancara dengan para narasumber, peneliti juga melakukan proses pengumpulan data melalui observasi yang dilakukan atas persetujuan dari pemilik perusahaan yaitu Bapak Mustakim Aksa.

Deskripsi Pekerjaan Terhadap Turnover pegawai

Job description atau deskripsi pekerjaan merupakan catatan tanggung jawab dan tugas pekerjaan yang berisi berbagai hal yang berkaitan pekerjaan. Deskripsi pekerjaan penting bagi seorang pegawai agar memahami tugas mereka dalam suatu jabatan. Pegawai yang ditunjuk dalam suatu jabatan pun wajib memiliki kemampuan dalam menjalankan deskripsi pekerjaan dalam jabatannya. Hal ini sesuai dengan di katakana oleh pak Mustakim Aksa selaku pemilik perusahaan:

“Cara PT Smn Bangun Nusantara dalam melakukan perekrutan pegawai, tentunya kami sesuaikan dengan kebutuhan kantor. Dalam hal ini, ada beberapa bagian yang memang menjadi kebutuhan kantor setiap tahunnya, yaitu yang pertama adalah bagian juru gambar, kemudian *engineering*, dan manajer proyek. Nah, untuk melakukan perekrutan pegawai ini tentunya ada syarat-syarat dan tahapan-tahan yang harus dilalui.”

Dapat dilihat bahwa dalam merekrut pegawai mereka, PT Smn Bangun Nusantara tidak sembarangan dalam merekrut pegawai, namun juga diperlukan persyaratan skill agar dapat memenuhi kriteria kebutuhan posisi dalam kantor. Pak Mustakim juga mengatakan bahwa saat ini para pegawai puas dengan posisi mereka saat ini.

“Menurut saya sih untuk saat ini sudah berjalan sesuai dengan pakarnya, karena yang pertama setiap kerjaan yang kami dapat dapat diselesaikan dengan baik, artinya pekerjaan itu diselesaikan dengan semua tim. Nah, dalam mendapatkan pekerjaan, biasanya akan dianalisis oleh drafter atau juru gambar dulu, kemudian dianalisis oleh *engineering* untuk mengecek gambar tersebut, kemudian dieksekusi oleh tim lapangan. Sampai sejauh ini sih kinerja dari teman-teman masih cukup baik sih mbak.”

Selain itu, pak Mustakim juga mengatakan bahwa kinerja pegawai mereka saat ini sudah baik, yang berarti pemberian deskripsi pekerjaan telah sesuai dengan para pegawai PT Smn Bangun Nusantara. Dari hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa *job description* tidak berpengaruh terhadap turnover pegawai pada PT Smn bangun nusantara.

Wage Level To Competitor Terhadap Turnover Pegawai

Gaji merupakan imbalan seorang pegawai atas hasil kerja keras mereka. Pemberian imbalan yang tidak sesuai tentu dapat menyebabkan pegawai tidak puas dengan perusahaan dan memutuskan untuk pindah ke perusahaan sejenis dengan tingkat gaji yang lebih tinggi.

Jenis pemberian gaji yang biasa diberikan perusahaan bermacam-macam bentuknya tergantung pada jenis pekerjaan dan jenis perhitungan kompensasi.

“Kompensasinya berupa apa ya.... Tambahan gaji sih, kayak bonus kalau kerjanya rajin gitu.”

Menurut dari pernyataan Pak Rudi diatas, kompensasi yang diberikan PT Smn Bangun Nusantara yaitu berupa pemberian gaji dan bonus. Selain itu, dasar dari pemberian gaji pada perusahaan konstruksi pada umumnya juga di dasarkan dari lamanya jam kerja mereka. Hal ini sesuai dengan pernyataan Pak Dias:

“...Bisa dihitung dari jam lembur, atau emang kinerjanya yang bagus juga bisa di bikin kasih kompensasi.”

Dari hasil wawancara yang telah di lakukan, terlihat bahwa *turnover* pegawai tidak terjadi akibat pemberian upah yang kurang memuaskan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan pak Rudi tentang jumlah pemberian gaji menyatakan:

“Cukup, lebih dari cukup saat ini”.

Pak Rudi menyatakan bahwa pemberian gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai UMR dan pemberian gaji sesuai dengan jabatan yang diduduki oleh masing-masing anggota perusahaan. Selain gaji pokok, pegawai juga diberikan tambahan gaji berupa bonus upah jika

memiliki kinerja yang baik atau jika melakukan lembur. Pak Dias selaku asisten manajer SDM juga menyatakan bahwa sejauh ini tidak ada *complain* yang ditujukan kepada perusahaan akibat adanya ketidak-puasan pemberian gaji.

Saat mewawancarai Pak Adi, seorang pegawai yang telah resign dari PT Smn Bangun Nusantara, beliau mengatakan bahwa gaji yang diterima selama bekerja pada PT Smn cukup. Tetapi saat diwawancarai alasan beliau melakukan resign, beliau menyatakan:

“Karena saya menemukan penawaran pekerjaan dengan gaji dan karir yang lebih baik”.

Saat mewawancarai Pak Suharyanto, seorang pegawai PT Smn lainnya yang telah resign, beliau menyatakan alasannya untuk memutuskan keluar dari perusahaan, yaitu:

“Karena ada pekerjaan lain yang untuk membantu keluarga.”

Saat ditanyakan apakah pemberian gaji dan bonus yang diberikan oleh PT Smn Bangun Nusantara kurang dari apa yang diharapkan beliau juga menyatakan bahwa:

“Ya... bisa dibilang begitu”

Pernyataan pak Sugiyono selaku pegawai lainnya yang pernah bekerja pada PT Smn juga mendukung pernyataan dari pak Suharyanto:

“Ya, karena semakin kesini kebutuhan keluarga semakin besar, sehingga saya membutuhkan pekerjaan yang lebih baik”

Dikarenakan kebutuhan keluarga pak Suharyanto dan pak Sugi yang meningkat, beliau pun akhirnya memutuskan keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain dengan gaji yang lebih besar untuk membantu keluarga mereka.

Selain itu, Pak Yoga selaku pegawai lapangan Ketika diwawancarai apakah terdapat kemungkinan beliau akan melakukan resign jika mendapatkan penawaran pekerjaan dengan gaji yang lebih baik juga menyatakan:

“Akan, karena mencakup dari segi finansial... karena kebutuhan kan makin kesini makin meningkat. Apabila ada yang lebih mungkin saya akan meninggalkan.”

Dari hasil wawancara ini dapat disimpulkan bahwa indikator *wage level to competitor* berpengaruh terhadap turnover pegawai.

Motivasi Lingkungan Terhadap Turnover Pegawai

Motivasi dalam lingkungan kerja merupakan energi yang memberikan semangat untuk menggerakkan pegawai dalam bekerja demi mencapai tujuan perusahaan. Motivasi dapat meningkatkan hasil kinerja seseorang menjadi lebih.

Menurut teori Hasibuan Abdurrozzaq mengenai indikator motivasi lingkungan, salah satu pengaruh yang dapat meningkatkan motivasi kerja seorang pegawai dari lingkungan kerja mereka yaitu adanya fasilitas yang memadai saat bekerja. Menurut Pak Adnan selaku Mandor Ketika diwawancarai mengenai cukup tidaknya fasilitas perusahaan menyatakan bahwa:

“Udah mencukupi”

“Ya kalau kita di lapangan itu ada beberapa fasilitas yang diberikan, terutama uang makan, uang operasional lapangan, uang kinerja lapangan, itu semua diberikan sama smn.”

Selain itu, Pak Adnan juga menyatakan bahwa perusahaan juga telah menyediakan fasilitas berupa bpjs sebagai jaminan kesehatan, dan sejauh ini belum ada *komplain* yang ditujukan terhadap perusahaan akibat kekurangan fasilitas.

Selain adanya pemberian fasilitas perusahaan sebagai motivasi para pegawai konstruksi, Pak Rudi selaku Manajer SDM menyatakan bahwa:

”Kalau meningkatkan motivasi... tergantung kitanya juga. Artinya kita termotivasi oleh kerja kita, kita giat, semakin termotivasi dengan diri sendiri gitu.”

Dapat dilihat dari hasil wawancara di atas, bahwa fasilitas yang disediakan PT Smn Bangun Nusantara sudah cukup memuaskan, sehingga indikator fasilitas tidak berpengaruh terhadap turnover pegawai.

Peningkatan Terhadap Pelanggaran Tata Tertib Pegawai Kerja Terhadap Turnover Pegawai

Peraturan sangat penting diterapkan dalam sebuah perusahaan demi menjaga ketertiban dan efisiensi kinerja pekerja. Pada perusahaan konstruksi, peraturan yang paling di junjung adalah peraturan ketepatan waktu kerja. Hal ini dikarenakan, keterlambatan waktu pekerja dalam pekerjaan mereka dapat menghambat penyelesaian project konstruksi dan dapat merugikan perusahaan. Hal ini sesuai dengan pernyataan pak Adnan yang menyatakan bahwa:

“Karena kalau jam kerja itu kita abaikan, berpengaruh terhadap prestasi pekerjaan di lapangan. Yang paling penting itu kalau kita di lapangan, yaitu jam kerja, yang kedua itu masalah... kalau kita di lapangan itu sih bilanganya masalah *service* aja”

Selain itu, pak Rudi selaku Manajer SDM juga menyatakan bahwa:

“Kalau peraturan itu biasanya hanya absensi saja, kalau misanya melanggar itu ya gaji kita dipotong begitu.”

Dari pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa, pelanggaran peraturan dapat menyebabkan pemberian hukuman mulai dari potong gaji sampai dengan pemberhentian kontrak kerja. Berkaitan dengan peraturan perusahaan, saat diwawancarai mengenai kepatuhan pegawai pada perusahaan pak Adnan juga menyatakan bahwa:

“Alhamdulillah sudah dipatuhi dengan baik”

Dari hasil wawancara ini dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah memiliki sistem peraturan yang baik dan dapat dipatuhi oleh para pegawainya dan indikator peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib pegawai kerja terbukti tidak berpengaruh terhadap turnover pegawai PT Smn Bangun nusantara.

Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Pada PT Smn Bangun Nusantara

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan, terdapat salah satu faktor turnover yang berpengaruh pada PT Smn Bangun Nusantara. Menurut teori Hasibuan Abdurrozaq (2021) mengenai faktor turnover pegawai, faktor institusi merupakan salah satu hal yang dapat menyebabkan terjadinya turnover pegawai. Dalam PT Smn Bangun Nusantara, faktor institusi yang terjadi yaitu berupa kompensasi atau gaji. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dengan para pegawai yang telah mengundurkan diri dari PT Smn Bangun Nusantara.

Hasil wawancara dengan pak Adi menyatakan alasannya resign, yaitu:

“Karena saya menemukan penawaran pekerjaan dengan gaji dan karir yang lebih baik”.

Saat mewawancarai Pak Suharyanto, seorang pegawai PT Smn lainnya yang telah resign, beliau menyatakan alasannya untuk memutuskan keluar dari perusahaan, yaitu:

“Karena ada pekerjaan lain yang untuk membantu keluarga.”

Saat ditanyakan apakah pemberian gaji dan bonus yang diberikan oleh PT Smn Bangun Nusantara kurang dari apa yang diharapkan beliau juga menyatakan bahwa:

“Ya... bisa dibilang begitu”

Pernyataan pak Sugiyono selaku pegawai lainnya yang pernah bekerja pada PT Smn juga mendukung pernyataan dari pak Suharyanto:

“Ya, karena semakin kesini kebutuhan keluarga semakin besar, sehingga saya membutuhkan pekerjaan yang lebih baik”

Dari hasil wawancara ini dapat disimpulkan bahwa pegawai yang telah mengundurkan diri dari PT Smn Bangun Nusantara disebabkan adanya penawaran gaji pada perusahaan lain dan kebutuhan keluarga yang semakin tinggi.

SIMPULAN

Hasil dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa faktor yang paling mempengaruhi turnover pegawai pada PT Smn Bangun Nusantara adalah faktor kompensasi.

Hal ini dikarenakan adanya kenaikan kebutuhan keluarga yang menyebabkan kompensasi yang diterima saat bekerja pada PT Smm Bangun Nusantara tidak dapat menutupi kebutuhan. Dari simpulan yang disampaikan, terdapat beberapa saran yang dapat dilakukan perusahaan, yakni dengan lebih memperhatikan rata-rata jumlah pemberian kompensasi dari perusahaan sejenis dan pemberian lebih mengapresiasi pegawai dengan memberikan bonus tambahan pada para pegawai dengan kinerja baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Accurate. (2022). *Job Description: Pengertian, Tips dan Cara Membuatnya*
- Christiani, L., & Ilyas, J. (2018). Analysis of Factors Related to Nurse Turnover Awal Bros Hospital Batam 2017. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit*, 4, 198–209..
- Dewi, R. H., & Lubis, D. S. Wu. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Turn Over Karyawan pada STIM Sukma Medan. *Jurnal Studi Manajemen*, 2(2), 64–70.
- Djajasinga, N. D., Sulastri, L., Sudirman, A., Sari, A. L., & Rihardi, E. L. (2021). Practices in Human Resources and Employee Turnover in the Hospitality Industry. *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Blended Learning, Educational Technology and Innovation (ACBLETI 2020)*, 560(Acbleti 2020), 113–117.
<https://doi.org/10.2991/assehr.k.210615.023>
- Dwi Vita Lestari Soehardi, Muhammad Asir, I Putu Agus Adnyana, Mukhtadi, Marno Wance, Fajar Satria, Ervina Maulida, Ratih Pratiwi, Chandra Fitra Arifianto, Dewi Kurniawati, Adi, R. A. L. (2019). *MSDM: Mencapai Kinerja Optimal*.
- Fitriana, A. D., & Arjanggi, R. (2020). Ethical Leadership Dan Komitmen Organisasi Sebagai Prediktor Intensi Turnover Karyawan. *Proyeksi*, 15(1), 1.
<https://doi.org/10.30659/jp.15.1.1-11>
- Goecke, T., Michaelis, B., & Schweizer, L. (2018). Retention strategies in M&A processes – an exploratory case study on turnover during mergers and acquisitions in the german software industry. *Advances in Mergers and Acquisitions*, 17, 165–184.
<https://doi.org/10.1108/S1479-361X20180000017008>
- HM, M. (2020). *Manajemen SDM Teori dan Aplikasi pada Bank Umum Syariah*.
- Jerez-Jerez, M. J. (2021). Exploring waiters' occupational identity and turnover intention: A qualitative study focusing on Michelin-starred restaurants in London. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 47, 22–34.
<https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2021.02.005>
- Masita, I. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Yayasan Cendikia Bunayya Kabanjahe). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 9(2), 1–14.
- MO, K. Y.-H., & LAI, H.-S. (2018). Social Worker Turnover Issue in Mainland China: Organizations Can Do Something. *The Hong Kong Journal of Social Work*, 52(01n02), 63–83. <https://doi.org/10.1142/s0219246218000062>
- Napitupulu, S. (2021). *PENGARUH INTENSITAS TURNOVER KARYAWAN DAN PENERAPAN OUTSOURCING. TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN PADA PT XYZ*.
- Novia Primadina Hadi, M. D. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Turnover Karyawan*.
- Nugraha, E., & Garin, H. M. (2019). the Influence of Career Growth and Job Insecurity on Turnover Intention of Outsourcing Workers in Port Services Field Companies. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 90(6), 270–275.
<https://doi.org/10.18551/rjoas.2019-06.33>
- Setiawan, A. H., & Agustina, T. S. (2017). *Turnover Intention Pada Toko Ritel Pakaian Berskala Mikro*. 1, 590–596.
- Soehardi, D. V. L., Asir, M., Adnyana, I. P. A., Mukhtadi, & Satria, F. (2021). *MSDM:*

Mencapai Kinerja Optimal (H. F. Ningrum, Ed.). Media Sains Indonesia.

Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal*

Manajemen Universitas Udayana, 8(6), 3700.

<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p15>

Syamsir, S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap intention turnover pegawai. *Insight Management Journal*, 1(1), 1–5.

Yun, M. R., & Yu, B. (2021). Strategies for reducing hospital nurse turnover in South Korea: Nurses' perceptions and suggestions. *Journal of Nursing Management*, 29(5), 1256–1262.

<https://doi.org/10.1111/jonm.13264>