Sahid Banking Journal **E-ISSN: 2808-7402**
Volume IV Nomor 2 (Mei 2025) **P-ISSN: 2808-4381**
https://jurnal.febi-inais.ac.id/index.php/SahidBankingJ

ANALISIS *TURNOVER* KARYAWAN TPL (TENAGA PENDAMPING LAPANGAN) TERHADAP KINERJA KSPPS BAYTUL IKHTIAR

Lusita[1], Rully Trihantana[2], Susi Melinasari[3].
[1, 2, 3]Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Sahid Bogor.
[1]ussytaapsyah@gmail.com, [2]rully.trihantana@febi-inais.ac.id,
[3]susimelinasari@febi-inais.ac.id,

ABSTRACT

Cooperatives also utilize human resources in carrying out their activities. These resources fill positions such as tellers, customer service, and marketing. In conducting their businesses, cooperatives inevitably encounter various problems and risks arising from their banking activities. These risks must be addressed quickly and appropriately by cooperatives because they directly impact their survival. This study aims to determine the factors that influence Field Assistant (TPL) employee turnover and its impact on cooperative performance. The study provides cooperatives with knowledge in analyzing the influence of Field Assistant (TPL) employee turnover on the performance of sharia cooperatives, enabling them to maximize profits. This study is a field research study with a qualitative descriptive nature. It utilizes several methods, including interviews and documentation.

Keywords: Turnover Analysis, Employee Performance, KSPPS Baytul Ikhtiar.

ABSTRAK

Koperasi juga menggunakan sumber daya manusia dalam menjalankan aktivitas. Sumber daya tersebut akan mengisi bagian seperti teller, *costumer service*, bagian *marketing.* Dalam menjalankan bisnisnya, koperasi tentu mengalami berbagai macam persoalan dan risiko yang timbul akibat dari aktivitas perbankan yang dilakukan. Risiko-risiko inilah yang harus diatasi dengan cepat dan tepat oleh koperasi karena akan berdampak secara langsung terhadap kondisi eksisnya koperasi itu sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi *turnover* karyawan TPL (Tenaga Pendamping Lapangan) terhadap kinerja koperasi. Adapun manfaat dari penelitian ini memberikan pengetahuan koperasi dalam menganalisis pengaruh *turnover* karyawan TPL (Tenaga Pendamping Lapangan) yang berakibat pada kinerja koperasi syariah guna mendapat profit yang maksimal. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*), sifat penelitian deskriptif kualitatif. Dengan menggunakan beberapa metode yaitu wawancara dan dokumentasi.

Kata-kata Kunci: Analisis *Turnover*, Kinerja Karyawan, KSPPS Baytul Ikhtiar.

I. PENDAHULUAN.

Persaingan industri masa kini semakin lama semakin ketat. Dengan banyaknya persaingan tidak menutup kemungkinan bahwa perusahaan akan mengalami kegagalan. Untuk itu perusahaan haruslah memperhatikan faktor-faktor yang mungkin dapat menyebabkan kegagalan bagi perusahaan itu sendiri dengan serius. Salah satu penyebab kegagalan ini adalah faktor pengelola sumber daya manusia. Untuk mengantisipasi hal tersebut maka diperlukan adanya pengelolaan sumber daya manusia dengan baik. (Handoko,2001:112)

Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan bagi suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia berperan penting dalam organisasi, tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang baik maka suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuannya. Tujuan suatu organisasi merupakan hasil akhir, titik akhir, atau segala sesuatu yang akan dicapai. Jadi tujuan organisasi merupakan suatu kegiatan organisasi dimana keadaan atau situasi yang tidak terdapat di waktu sekarang tetapi dimaksudkan untuk dicapai diwaktu yang akan datang. Tujuan organisasi sendiri dicapai dengan meningkatnya kinerja individu. Diharapkan dengan semakin baiknya kinerja karyawan maka akan memberikan dampak positif bagi kinerja organisasi (Handoko,2005:94). Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan pertanyaan permasalahan atau pertanyaan dalam penelitian yang hendak diteliti yaitu:

1. Apakah dan bagaimanakah analisis faktor yang mempengaruhi *turn over* karyawan Tenaga Pendamping Lapangan (TPL)?
2. Apakah *turn over* karyawan Tenaga Pendamping Lapangan (TPL) berpengaruh terhadap kinerja KSPPS Baytul Ikhtiar?

II. TINJAUAN PUSTAKA.

II.1. *Turnover.*

Kata "*turnover*" mengacu pada proses keluarnya karyawan atau bergabungnya suatu perusahaan, baik secara sukarela maupun tidak. Mathis dan Jackson (2008:84) menyatakan *turnover* adalah proses dimana pekerja meninggalkan perusahaan dan harus diganti. Sebaliknya, Ronald dan Milkha (2014:105) menyatakan bahwa *turnover* adalah kecenderungan atau intensitas karyawan meninggalkan suatu organisasi karena berbagai alasan, termasuk keinginan untuk mendapatkan posisi yang lebih baik. Menurut Tett dan Meyer (1998) dalam Chang (2008) *turnover* adalah adanya keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan di organisasi lain. *Turrnover* adalah keinginan seseorang untuk meninggalkan dan mencari pekerjaan lain serta mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain (Mobley,1977; Zeffane,2003 ;dan Margaretha,2011).

Keinginan karyawan sendiri atau kebijakan perusahaan dapat menyebabkan pemutusan hubungan kerja. Pengunduran diri permanen atau paksa dari organisasi dan mengejar posisi baru adalah contoh dari tindakan keluar. Mengundurkan diri juga dipandang sebagai tindakan formal menyerah atau berhenti dari suatu posisi. Ketika seseorang mengundurkan diri dari jabatannya, baik melalui pemilihan atau pengunduran diri, Namun, tidak dianggap mengundurkan diri untuk meninggalkan jabatannya pada akhir masa jabatan atau

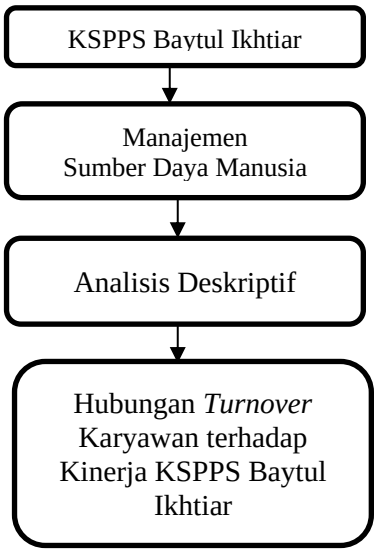
menolak untuk menerima masa kerja tambahan. Jika tidak, pengunduran diri mungkin terjadi. Akibatnya, sejumlah pegawai TPL (Tenaga Pendamping Lapangan) diganti akibat mengundurkan diri karena berbagai alasan. Pengunduran diri juga bisa dilakukan oleh karyawan yang kurang berkomitmen dengan atasannya. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai masalah internal dan eksternal. (Mathis dan Jackson 2000:1.

II.2. Kinerja Karyawan.

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan atas apa yang telah dikerjakannya sesuai atau melebihi dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Motowidlo, Borman, dan Smith, 2014). Sedangkan menurut Dessler (2000); Mangkunegara (2005) dan Rivai (2005) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang mengacu pada kemampuan karyawan menyelesaikan tugas - tugasnya seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

II.3. Kerangka Pemikiran.

Kerangka Pemikiran diterangkan dalam gambar di bawah ini



Gambar II.1. Gambar Kerangka Pemikiran.

Setiap perusahaan memiliki visi, misi dan tujuan, semuanya akan tercapai dengan adanya sumberdaya manusia yang berkualitas dalam perusahaan. Sumberdaya manusia yang berkualitas sangat menentukan maju mundurnya suatu perusahaan dan memiliki daya saing yang tinggi. Sumberdaya manusia yang berkualitas akan tercapai dengan memberikan perhatian kepada karyawan dengan cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menampilkan pribadidankinerja yang baik, memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya dalam bekerja di perusahaan.

Kinerja karyawan Lazim juga disebut prestasi kerja. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

E-ISSN: 2808-7402
P-ISSN: 2808-4381

diberikan kepadanya. Anwar Prabu Mangkunegara. Menurut Mangkunegara (2012:9), Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengantanggung jawab yang diberikan kepadanya. akibatnya alokasi dan penyediaan dana untuk pembiayaan sektor-sektor produktif menjadi terbatas,Lalu lintas sistem pembayaran yang dilakukan koperasi tidak lancar, Efektifitas kebijakan moneter terganggu.

III. METODE PENELITIAN.

III.1. Jenis Penelitian.

Penelitian ini bersifat analisis deskriptif untuk mendapatkan gambaran dan penjelasan secara akurat. Pada penelitian ini, jenis yang dilakukan oleh penulis yaitu penelitian kuantitatif kausal. Penelitian kasual adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2016).

III.2. Jenis dan Sumber Data.

Sugiyono (2014:98) Sumber informasi penting adalah informasi yang diperoleh oleh analis dari sumber unik. Dalam hal ini, sumber utama yang akan menjadi subjek penelitian harus diperhatikan selama proses pengumpulan data. Data dari KSPPS Baytul Ikhtiar Cabang Leuwisadeng dan informasi dari beberapa sumber antara lain Pimpinan Cabang dan TPL (Tenaga Pendamping Lapangan) menjadi sumber data utama dalam penelitian ini.Sugiyono (2014:105) Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak memberikan data kepada pengumpul data secara langsung, seperti dokumen atau orang lain. Sumber informasi tambahan ini diharapkan dapat membantu ilmuwan dalam mengungkap informasi yang diharapkan untuk diselesaikan

III.3. Metode Pengumpulan Data.

Pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Teknik angket (kuisioner) menggunakan skala *likert* dimana digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan presepsi seseorang atau sekelompok orang tentang sebuah fenomena setiap jawaban responden akan diberi bobot tertentu.

III.4. Teknik Analisis Data.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data deskriptif kualitatif. Yakni sebuah cara analisis dengan mendeskripsikan data yang dihasilkan oleh peneliti dari sumber data tentang fenomena atau bukti-bukti yang telah didapatkan. Peneliti akan mendeksipsikan data dalam bentuk narasi atau kata-kata yang menggambarkan dengan jelas mengenai hasil analisis data yang sudah dilakukan. Analisis penelitian ini mengenai *turnover* karyawan di KSPPS Baytul Ikhtiar. Sehingga hasil analisis akan mendapatkan tentang faktor apa saja yang dapat menjadi pengaruh *turnover* karyawan pada Koperasi Baytul Ikhtiar tersebut serta bagaimana lembaga tersebut melakukan penanganan atas *turnover* karyawan yang terjadi.

Selain itu, peneliti juga menggunakan metode teknik analisis data model Miles dan Huberman. Yakni penelitian kualitatif yang mengharuskan penulis untuk menelaah secara mendalam ketika penelitian berlangsung misalnya,

E-ISSN: 2808-7402
P-ISSN: 2808-4381

apabila saat melakukan wawancara dengan informan, peneliti tidak mendapatkan informasi yang cukup untuk dilakukan eksplorasi maka peneliti akan mengajukan pertanyaan lain yang sekiranya dapat menyelesaikan permasalahan dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti (Sugiyono, 2009:209).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN.

IV.1. Jumlah Karyawan Tenaga Pendamping Lapangan (TPL) KSPPS Baytul Ikhtiar Cabang Leuwisadeng Bogor.

Grafik Jumlah Karyawan Tenaga Pendamping Lapangan (TPL) KSPPS Baytul Ikhtiar Cabang Leuwisadeng Bogor dapat diketahui dalam gambar di bawah ini.

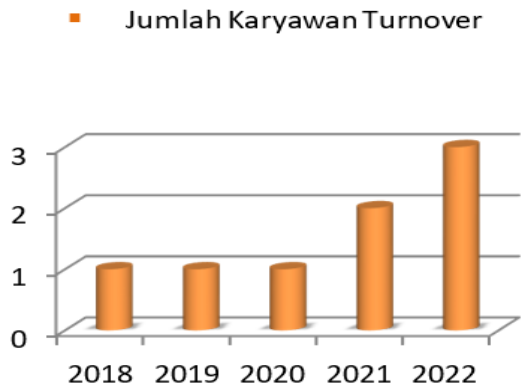


Gambar IV.1. Gambar Grafik Jumlah Karyawan Tenaga Pendamping Lapangan (TPL) KSPPS Baytul Ikhtiar Cabang Leuwisadeng Bogor Tahun 2018-2022.

Berdasarkan gambar tersebut di atas bahwa jumlah karyawan Tenaga Pendamping Lapangan (TPL) KSPPS Baytul Ikhtiar Cabang Leuwisadeng Bogor pada tahun 2018 yaitu 16 orang sedangkan pada tahun 2019-2022 adalah 15 orang.

IV.2. Jumlah Karyawan Tenaga Pendamping Lapangan (TPL) *Turnover* KSPPS Baytul Ikhtiar Cabang Leuwisadeng Bogor.

Grafik Jumlah Karyawan Tenaga Pendamping Lapangan (TPL) *Turnover* KSPPS Baytul Ikhtiar Cabang Leuwisadeng Bogor dapat diketahui dalam gambar di bawah ini.



Gambar IV.2. Gambar Grafik Jumlah Karyawan Tenaga Pendamping Lapangan (TPL) *Turnover* KSPPS Baytul Ikhtiar Cabang Leuwisadeng Bogor Tahun 2018-2022.

Berdasarkan gambar tersebut di atas bahwa jumlah Karyawan Tenaga Pendamping Lapangan (TPL) *Turnover* KSPPS Baytul Ikhtiar Cabang Leuwisadeng Bogor pada tahun 2018--2020 yaitu 1 orang setiap tahunnya. sedangkan pada tahun 2021 adalah 2 orang,dan pada tahun 2022 ada 3 orang.

IV.3. Menghitung *Turnover.*

Menghitung *turnover* dilakukan setiap tahun dengan cara sebagai berikut:

$$\frac{jumlah\ karyawan\ yang\ keluar}{[jumlah\ karyawan\ di\ awal\ tahun + jumlah\ karyawan\ di\ akhir\ tahun]/\ 2} \text{ x } 100\ \%$$

Dengan demikian, penghitungan *turnover* pada tahun 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, dilakukan dengan menggunakan rumus tersebut di atas.

IV.3.1. Menghitung Jumlah Karyawan Tenaga Pendamping Lapangan (TPL) *Turnover* pada Tahun 2018.

Dengan rumus perhitungan tersebut di atas, diketahui bahwa:

1. Jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2018 = 1 orang.
2. Jumlah karyawan di awal tahun 2018 = 16 orang.
3. Jumlah karyawan di akhir tahun 2018 =16 orang.
4. Perhitungannya:

$$\frac{1}{[16+16]/2} \text{ x } 100\ \%$$

$$\frac{1}{[32]/2} \text{ x } 100\ \%$$

$$\frac{1}{16} \text{ x } 100\ \%$$

6,25 %

Dengan demikian hasil menghitung jumlah Karyawan Tenaga Pendamping Lapangan (TPL) *Turnover* di KSPPS Baytul Ikhtiar Cabang Leuwisadeng Bogor pada tahun 2018 adalah 6,25 %.

IV.3.2. Menghitung Jumlah Karyawan Tenaga Pendamping Lapangan (TPL) *Turnover* pada Tahun 2019.

Dengan rumus perhitungan tersebut di atas, diketahui bahwa:

1. Jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2019 = 1 orang.
2. Jumlah karyawan di awal tahun 2019 = 15 orang.
3. Jumlah karyawan di akhir tahun 2019 =15 orang.
4. Perhitungannya:

$$\frac{1}{[15+15]/2} \text{ x } 100\ \%$$

$$\frac{1}{[30]/2} \text{ x } 100\ \%$$

$$\frac{1}{15} \text{ x } 100\ \%$$

6,66 %

Dengan demikian hasil menghitung jumlah Karyawan Tenaga Pendamping Lapangan (TPL) *Turnover* di KSPPS Baytul Ikhtiar Cabang Leuwisadeng Bogor pada tahun 2019 adalah 6,66 %.

IV.3.3. Menghitung Jumlah Karyawan Tenaga Pendamping Lapangan (TPL) *Turnover* pada Tahun 2020.

Dengan rumus perhitungan tersebut di atas, diketahui bahwa:

1. Jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2020 = 1 orang.
2. Jumlah karyawan di awal tahun 2020 = 15 orang.
3. Jumlah karyawan di akhir tahun 2020 =15 orang.
4. Perhitungannya:

$$\frac{1}{[15+15]/2} \text{ x } 100\ \%$$

$$\frac{1}{[30]/2} \text{ x } 100\ \%$$

$$\frac{1}{15} \text{ x } 100\ \%$$

6,66 %

Dengan demikian hasil menghitung jumlah Karyawan Tenaga Pendamping Lapangan (TPL) *Turnover* di KSPPS Baytul Ikhtiar Cabang Leuwisadeng Bogor pada

tahun 2020 adalah 6,66 %.

IV.3.4. Menghitung Jumlah Karyawan Tenaga Pendamping Lapangan (TPL) *Turnover* pada Tahun 2021.

Dengan rumus perhitungan tersebut di atas, diketahui bahwa:

1. Jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2021 = 2 orang.
2. Jumlah karyawan di awal tahun 2021 = 15 orang.
3. Jumlah karyawan di akhir tahun 2021 =15 orang.
4. Perhitungannya:

$$\frac{2}{[15+15]/2} \text{ x } 100\ \%$$

$$\frac{2}{[30]/2} \text{ x } 100\ \%$$

$$\frac{2}{15} \text{ x } 100\ \%$$

13,33 %

Dengan demikian hasil menghitung jumlah Karyawan Tenaga Pendamping Lapangan (TPL) *Turnover* di KSPPS Baytul Ikhtiar Cabang Leuwisadeng Bogor pada tahun 2021 adalah 13,33 %.

IV.3.5. Menghitung Jumlah Karyawan Tenaga Pendamping Lapangan (TPL) *Turnover* pada Tahun 2022.

Dengan rumus perhitungan tersebut di atas, diketahui bahwa:

1. Jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2022 = 3 orang.
2. Jumlah karyawan di awal tahun 2022 = 15 orang.
3. Jumlah karyawan di akhir tahun 2022 =15 orang.
4. Perhitungannya:

$$\frac{3}{[15+15]/2} \text{ x } 100\ \%$$

$$\frac{3}{[30]/2} \text{ x } 100\ \%$$

$$\frac{3}{15} \text{ x } 100\ \%$$

20 %

Dengan demikian hasil menghitung jumlah Karyawan Tenaga Pendamping Lapangan (TPL) *Turnover* di KSPPS Baytul Ikhtiar Cabang Leuwisadeng Bogor pada tahun 2022 adalah 20 %.

IV.4. Faktor Usia Berpengaruh terhadap Karyawan Tenaga Pendamping Lapangan (TPL) *Turnover* di KSPPS Baytul Ikhtiar Cabang Leuwisadeng Bogor.

Dalam serangkaian analisis yang dilakukan oleh peneliti, maka hasil analisis menunjukkan bahwa usia merupakan salah satu faktor yang berpengaruh negatif. terhadap *turnover* karyawan pada KSPPS Baytul Ikhtiar Cabang Leuwisadeng Bogor. Hal ini ditunjukkan dari hasil wawancara dan kuesioner. Dimana usia memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap *turnover* karena dipengaruhi oleh besarnya keputusan *turnover*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumya yang pernah dilakukan oleh peneliti lainnya seperti Lia Witasari (2009) dengan hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa usia memiliki pengaruh yang negatif terhadap *turnover* karyawan pada Novotel Semarang. Pekerja yang lebih muda lebih cenderung tertarik untuk berpindah pekerjaan. Hal ini disebabkan pekerja lanjut usia yang terpaksa berganti pekerjaan sering menyebutkan faktor-faktor seperti kewajiban keluarga, penurunan mobilitas, dan sebagainya. Jadi, dapat dikatakan bahwa usia karyawan

E-ISSN: 2808-7402
P-ISSN: 2808-4381

menyebabkan *turnover* atau keinginan pindah karyawan pada KSPPS Baytul Ikhtiar

IV.5. Faktor Tingkat Pendidikan Berpengaruh terhadap Karyawan Tenaga Pendamping Lapangan (TPL) *Turnover* di KSPPS Baytul Ikhtiar Cabang Leuwisadeng Bogor.

Dalam serangkaian analisis yang dilakukan oleh peneliti, maka hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh negatif terhadap *turnover* karyawan pada KSPPS Baytul Ikhtiar Cabang Leuwisadeng Bogor. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis wawancara dan kuesioner. Dimana tingkat pendidikan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap *turnover.* karena pekerjaan yang berulang-ulang akan cepat membuat bosan karyawan yang berpendidikan tinggi. Mereka akan lebih mampu untuk pergi dan mencari posisi yang berbeda daripada perwakilan dengan tingkat pendidikan yang rendah, karena kemampuan keuangan dan jaringan yang terbatas Penelitian ini juga, mendukung oleh penelitin lain yang hasil penelitiannya sama dengan penelitian ini. Sukamto (2012) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang negatif dan terhadap *turnover* karyawan pada Dragon Star Surabaya. Pekerja yang tingkat pendidikannya lebih tinggi lebih cenderung tertarik untuk berpindah pekerjaan. Hal ini disebabkan pekerja yang mempunyai tingkat pendidikan lebih akan tertarik bekerja sesuai skill dan passionnya dan akan lebih tertarik untuk mencari pengalaman-pengalaman baru. Jadi, dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan karyawan menyebabkan *turnover* pada KSPPS Baytul Ikhtiar.

V. SIMPULAN.

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat diambil simpulan adalah sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover* karyawan Tenaga Pendamping Lapangan (TPL)
2. *Turnover* karyawan Tenaga Pendamping Lapangan (TPL) berpengaruh terhadap kinerja KSPPS Baytul Ikhtiar. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya pembiayaan nasabah yang bermasalah.

Saran yang dapat diberikan berdasarkan pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Membangun komunikasi antara atasan dan karyawan maupun antara karyawan satu dengan yang lainnya. Dengan adanya komunikasi ini karyawan akan merasa adanya rasa keterbukaan antara satu dengan yang lainnya, sehingga karyawan tidak akan merasakan jenuh ketika berada di dalam kantor.
2. Memberikan apresiasi kepada karyawan yang memiliki prestasi yang membanggakan dalam bentuk moral maupun materi dan memberikan *support* kepada karyawan yang mempunyai masalah dalam pekerjaannya. Kemudian tidak pilih-pilih antara karyawan satu dengan yang lainnya karena pada dasarnya semua karyawan memiliki potensi masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA.

Ableson.1987. Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover: *Journal ofApllied Psychology*.

Cascio, WF. 2003. *Managing Human Resources*. Productivity Quality of Work. New York: McGraw-Hill/Irwin.

Dessler, 2013. *Organizational Behavior FithEdition Irwin McGraw-Hill.*

Handoko, T. H. 2001. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia (Ed.Ke-2).*

Handoko, T. Hani. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE.

Manurung, M.T., dan Ratnawati, I. 2012. Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Pada STIKES Widya Husada Semarang). Diponegoro *Journal of Management*, Vol. 1, No. 2, 145-157.

Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung*: PT Remaja Rosdakarya*.

Mathis dan Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gahlia Indonesia.

Mobley. 2011. Organizational Comunication: Relationship to Organizational Climate andJob Satisfaction. *Academy Of Management Journal*. Vol.20,No.4,592 – 607.

Moeheriono. 2012. *"Pengaruh Kinerja Berbasis Kompetensi"*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Novliadi, F. 2007. *Intensitas Turnover Ditinjau dari Budaya Perusahaan*. Medan (ID): USU Repository.

Prawirosentono, 1999. *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Manajemen)*. Bogor: GhaliaIndonesia.

Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Jakarta: PT Raja Gravindo Persada.

Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi* (Diana Angelica, Penerjemah). Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Robbins, S.P dan Judge, T.A. 2009. *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. (Diana Angelica, Penerjemah). Jakarta: Salemba Empat.