

ANALISIS PENGARUH TEKANAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Edi Prayoga¹, Saimara A. M. Sebayang²

Universitas Pembangunan Panca Budi

edyprayoga28@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan tekanan kerja dan kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Pengambilan sampel dengan menggunakan teknik propotional random sampling, jumlah responden sebanyak 43 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner, metode wawancara, dan metode obeservasi. Dengan menggunakan program IBM SPSS 20, analisis data yang dipakai yaitu analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel tekanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, variable kepemimpinan demokratis berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention dan variable kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Simpulan dari penelitian ini menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja tidak memediasi variabel tekanan kerja terhadap turnover intention, tetapi terbukti memediasi pengaruh variabel kepemimpinan demokratis terhadap turnover intention.

Kata kunci: tekanan kerja; kepemimpinan demokratis; kepuasan kerja; turnover intention.

Abstract

The purpose of this study is to explain the effect of work pressure and democratic leadership on turnover intention through job satisfaction as an intervening variable. Sampling using proportional random sampling technique, with a total of 43 respondents. Data collection methods used are questionnaire methods, interview methods, and observation methods. By using the IBM SPSS 20 program, the data analysis used is path analysis. The results showed that the variable of work pressure had a positive and significant effect on turnover intention, the variable democratic leadership had a negative and significant effect on turnover intention and the variable job satisfaction had a negative and significant effect on turnover intention. The conclusion of this study states that the job satisfaction variable does not mediate the work pressure variable on turnover intention, but it is proven to mediate the effect of democratic leadership on turnover intention

Keywords: work pressure; democratic leadership; job satisfaction; turnover intention.

Pendahuluan

Di dalam perkembangan bisnis yang semakin meluas, banyak melibatkan ahli dari berbagai bidang, termasuk psikologi industri dan organisasi berpartisipasi dalam dunia bisnis dan organisasi Indonesia yang berkembang pesat. Psikologi akan selalu berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam hal sumber daya manusia karena keberadaan sumber daya manusia merupakan elemen dalam dunia industri dan organisasi. Karena manusia adalah sumber daya dinamis yang selalu dibutuhkan dalam proses produksi barang dan jasa, sumber daya manusia dianggap sebagai aset perusahaan yang signifikan.

Perputaran karyawan adalah hal biasa dalam lingkungan operasional bisnis. Turnover karyawan memegang peran yang penting dalam berorganisasi. Keberhasilan manajemen dalam mengelola organisasi dapat dinilai dari turnover karyawan yang ada di dalamnya. Ketidakmampuan instansi dalam mengelola tingkah laku sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan menimbulkan individu atau kelompok merasa memiliki intensitas untuk mencari pekerjaan lain dan berpindah. Tingkat turnover yang tinggi dari para karyawan sebagai ujung tombak akan mempengaruhi kredibilitas perusahaan.

Menurut (Sunarso, 2000), indikasi awal turnover (keluar dari pekerjaan) adalah turnover intention (keinginan untuk meninggalkan pekerjaan) (Sunarso, 2000). Menurut (Simamora, 1997), turnover intention adalah keinginan untuk melampaui batas-batas keanggotaan organisasi (Sakti et al., 2023) (Simamora, 1997). Sebaliknya, (Mathis & John, 2006) menyatakan secara sederhana bahwa turnover intention adalah suatu proses dimana karyawan ingin meninggalkan organisasi dan harus diganti (Mathis & John, 2006). Karyawan yang ingin berganti pekerjaan (*turnover*) menurut (Siagian 2002), biasanya menunjukkan ketidakhadiran yang meningkat (Siagian, 2002).

Berdasarkan hasil wawancara lanjutan dengan subjek, bahwa karyawan yang mengalami *turnover*, memiliki perilaku buruk di tempat kerja, atau sering terlambat masuk kerja, serta tidak pernah masuk kerja selama berhari-hari tanpa penjelasan. Berikut ini adalah tabel *turnover* yang terjadi di 14 toko minimarket area pematang siantar.

Tabel. 1. Data *Turnover* pada *crew store* minimarket Siantar

No.	Bulan	Rata – Rata jumlah Crew Store	Crew Store Keluar	Turnover (%)
1	Januari	84	2	2.38
2	Februari		1	1.19
3	Maret		2	2.38
4	April		1	1.19
5	Mei		1	1.19
6	Juni		1	1.19
7	Juli		1	1.19
8	Agustus		2	2.38
Jumlah Total			11	13.10

Sumber : Data yang diolah (2022)

Tingkat turnover yang tinggi di suatu lapangan menunjukkan bahwa kondisi kerja atau metode pembinaan di lapangan perlu ditingkatkan. Dapat dilakukan beberapa cara untuk mengurangi tingkat *turnover*, yaitu dengan mengendalikan intensi berpindah. Intensi berpindah harus dikendalikan dengan memperhatikan hal-hal seperti tekanan kerja, gaya kepemimpinan dan bahkan kepuasan terhadap pekerjaan ataupun rekan kerja.

Mobley (dalam Pawesti dan Wikansari, 2016), menggariskan secara detail faktor internal yang mempengaruhi terjadinya turnover yaitu :

1. Budaya Organisasi.
Kepuasan terhadap kondisi-kondisi kerja dan kepuasan terhadap kerabat-kerabat kerja merupakan faktor-faktor yang dapat menentukan turnover.
2. Gaya Kepemimpinan.
Kepuasan terhadap pemimpin dan variabel- variabel lainnya seperti sentralisasi merupakan faktor-faktor yang menentukan turnover.
3. Kompensasi.
Penggajian dan kepuasan terhadap pembayaran merupakan faktor-faktor yang dapat menentukan turnover.
4. Kepuasan Kerja.
Kepuasan terhadap pekerjaan, secara menyeluruh dan kepuasan terhadap bobot pekerjaan merupakan faktor-faktor yang dapat menentukan turnover.
5. Karir.
Kepuasan terhadap promosi merupakan salah satu faktor (Pawesti & Wikansari, 2016).

Sedangkan menurut Nyoman dan Andini (dalam Siwi, 2021) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu:

1. Tekanan Kerja
Tekanan Kerja atau yang dapat disebut juga stres kerja. Stres kerja timbul karena adanya tekanan dari pimpinan, jam kerja lembur, adanya tenggang waktu dalam bekerja, maupun lingkungan yang tidak nyaman.
2. Kepuasan Gaji
Menurut teori keadilan orang-orang akan membandingkan apa yang telah dia berikan dengan apa yang dia terima sebanding atau tidak.
3. Komitmen organisasi
Tingginya komitmen yang ada dalam diri seorang karyawan terhadap perusahaannya akan berdampak baik bagi perusahaan.
4. Motivasi
Timbulnya motivasi untuk mencari atau mendapatkan pekerjaan lain yang berbeda dari pekerjaan saat ini dengan mencari suasana baru(Siwi, 2021).

Mobley mengklaim bahwa ada tiga indikator pengukuran *turnover intention* (dalam Halimah dkk.2016) meliputi:

- 1) Berpikir untuk berhenti (Thinking About Quitting) dengan asumsi bahwa seseorang akan bertahan dalam pekerjaan mereka saat ini atau meninggalkannya. Sebagian besar waktu, ini didasarkan pada perasaan ketidakpuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya membuat mereka mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini. tempat kerja.
- 2) Mencari pekerjaan lain (memiliki niat untuk mencari pekerjaan lain). Merangkum emosi seseorang yang ingin bekerja untuk organisasi lain. Pada dasarnya, seorang karyawan telah mulai mencari pekerjaan di luar perusahaan yang lebih baik jika dia mulai sering mempertimbangkan untuk berhenti dari pekerjaannya.
- 3) Adanya niat untuk berhenti yang menunjukkan adanya niat individu untuk keluar dari perusahaan. Biasanya, niat untuk keluar muncul ketika seorang karyawan menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan daripada yang dia miliki sebelumnya, dan akhirnya mengarah pada keputusan. tentang apakah akan tetap bekerja atau tidak (Halimah, Fathoni, & Maria M Minarsih, 2016).

Timbulnya gangguan akibat adanya interaksi antara pekerja dengan lingkungan kerjanya sehingga memunculkan kondisi mental yang besar merupakan definisi dari tekanan kerja. Tekanan yang tinggi juga dapat menyebabkan stress dalam bekerja. Tingkat tekanan yang muncul tidak serta-merta dapat diatasi seluruhnya oleh para pekerja, sehingga ketidakmampuan mengatasi tekanan inilah yang dapat menjadi penyebab hengkangnya seorang karyawan dari perusahaan.

Stres adalah suatu keadaan yang membekap diri dan jiwa seseorang melewati batas-batas kemampuannya, sehingga apabila dibiarkan terus menerus tanpa jawaban, hal ini akan mempengaruhi kesejahteraannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya (Fahmi, 2016). Waktu yang mendesak, Gaji / upah yang tidak sesuai, Tuntutan fisik, Kepemimpinan, Otoritas kerja yang tidak memadai, Konflik kerja dan Perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja yang menyebabkan seseorang mengalami tekanan (Rivai, 2014).

Menurut jurnal penelitian yang dilakukan oleh (Fitria 2015) indikator tekanan kerja (*stress*) adalah sebagai berikut :

1. Individual stresor (tekanan individual)

Adalah tekanan atau ketegangan yang dihadapi seseorang dan mempengaruhi emosi, pikiran, serta kondisi keseluruhan dari orang tersebut. Stresor individu meliputi persoalan keluarga, masalah ekonomi dan karakteristik kepribadian bawaan.

2. Role stress (tekanan peran)

Adalah pola tindakan yang diharapkan dari seseorang dalam tindakan yang melibatkan orang lain. Stres peran meliputi konflik peran, ketidakjelasan peran dan kelebihan peran.

3. Organizational stresors (tekanan organisasi)

Yaitu stres organisasi terdiri dari kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi (Fitria, 2015).

Sikap atau metode yang digunakan seorang manajer tingkat dalam mengatur, mengolah dan mempengaruhi bawahan untuk bertindak sesuai dengan yang diperintahkan adalah gaya kepemimpinan. seseorang yang mengemudikan organisasi dengan disertai tugas pokok dan fungsinya yaitu memberikan pengawasan yang efisien, membangun organisasi dan membimbing para bawahan serta membawa para bawahannya bersama dirinya mewujudkan cita-cita perusahaan adalah kepemimpinan (Siswanto & Hamid, 2017). Gaya kepemimpinan yang diterapkan setiap pemimpin tentunya berbeda-beda, salah satu gaya kepemimpinan yang populer yaitu kepemimpinan demokratis.

Gaya pemimpin yang mengambil keputusan dan kebijakan atas dasar pertimbangan saran dan pendapat dari bawahan, pemberian tugas dan wewenang dipegang oleh si pemimpin yang terbuka tersebut adalah Gaya kepemimpinan demokratis. Menurut (Thoha, 2013), gaya kepemimpinan demokratis menekankan pada kekuatan pribadi dan keterlibatan pengikut dalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah. Tipe pemimpin demokratis adalah tipe demokratis, bukan karena pemimpin dipilih oleh rakyat. Jenis kepemimpinan di mana untuk mencapai kesepakatan, pemimpin terlibat dalam forum musyawarah dan selalu terbuka untuk menerima dan menghargai saran, pendapat, dan rekomendasi dari anggota staf dan bawahan (Thoha, 2013). Kepemimpinan yang demokratis adalah kepemimpinan yang bertujuan, aktif, dan dinamis. Kegiatan pengendalian dilakukan secara bertanggung jawab dan tertib. Setiap anggota dapat berpartisipasi aktif karena adanya pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang jelas sesuai dengan pembagian tugas.

Menurut (Sutikno, 2014), kepemimpinan demokratis memiliki orientasi manusiawi dan mengarahkan pengikutnya secara efektif (Sutikno, 2014). Semua pekerjaan bawahan dikoordinasikan, dengan penekanan pada tanggung jawab dan Kerjasama (Kartono, 2013). Kepemimpinan ini kesatuan, yang juga menjadi kekuatan organisasi, adalah kekuatannya. Kepemimpinan yang demokratis sangat menghargai potensi setiap orang yang menjadi bagiannya dan mau mendengarkan saran dan saran dari bawahan. Dan mau mengakui keistimewaannya. keahlian dalam semua aspek, memungkinkan mereka untuk memaksimalkan kapasitas setiap anggota pada waktu yang tepat dan dalam situasi yang tepat. Dengan kata lain, sesuai (Kartono, 2013) bahwa kepemimpinan kelompok pengembang adalah kepemimpinan demokratis.

Sebagaimana ditunjukkan oleh (Kartono, 2013), indikator berikut dapat digunakan untuk mengevaluasi gaya kepemimpinan demokratis seseorang:

1. Kapasitas Pengambilan Keputusan.

Mengambil pendekatan metodis terhadap sifat alternatif yang disajikan dan mengambil tindakan yang, menurut perhitungan, adalah tindakan yang paling tepat dikenal sebagai pengambilan keputusan.

2. Kemampuan Memotivasi.

Kesediaan anggota organisasi untuk mengerahkan kemampuannya (berupa keahlian atau keterampilan), tenaga, dan waktu untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan memenuhi kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya dikenal sebagai kemampuan memotivasi.

3. Keterampilan mengkomunikasi.

Kemampuan untuk mengkomunikasikan pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain sedemikian rupa sehingga dapat dipahami oleh orang lain itu, baik secara lisan maupun tulisan, disebut sebagai keterampilan komunikasi.

4. Kemampuan untuk Mengendalikan Karyawan.

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membujuk orang lain untuk mengikuti perintahnya dengan memanfaatkan jabatan atau otoritas pribadi secara efektif untuk kepentingan jangka panjang perusahaan. mengancam. Tujuannya adalah untuk menyelesaikan tugas dengan benar.

5. Tanggung jawab.

Dapat diartikan sebagai kewajiban untuk memikul, memikul tanggung jawab, menanggung segala sesuatu, atau memberikan tanggung jawab dan menanggung akibatnya. Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab untuk

6. Kemampuan untuk Mempertahankan Kontrol Emosi.

Kapasitas untuk mempertahankan kontrol emosi sangat penting untuk kesuksesan hidup kita. Kebahagiaan akan datang dengan lebih mudah kepada kita jika kita dapat mengontrol emosi kita dengan lebih baik (Kartono, 2013).

Demokratis diartikan sebagai tindakan yang berprinsip pada keputusan bersama atas dasar mufakat dimana para bawahan akan diikuti sertakan dan diberi kesempatan untuk menyampaikan saran dalam pengambilan-pengambilan keputusan. Dilibatkannya para bawahan dan terbukanya atasan akan dapat menyebabkan rasa kepuasan antara karyawan dengan pimpinan.

Seorang akan merasa puas dalam bekerja apabila keinginan dan harapannya dapat dipenuhi oleh perusahaan, sehingga menimbulkan rasa cinta yang mendalam dari dirinya untuk perusahaan. Menurut (Robbins & Judge, 2015) secara spesifik mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari suatu evaluasi terhadap karakteristik kepuasan itu sendiri (Robbins & Judge, 2015).

Seorang karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan baik akan mendapatkan kepuasan dari tempat kerja tersebut seperti upah gaji, penghargaan, dan lain sebagainya. Karena kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh terhadap produktivitas yang diharapkan oleh atasan, maka itu atasan akan melakukan sesuatu untuk kepuasan kerja

karyawannya (Wibowo, 2016). Seorang karyawan memiliki suatu perasaan senang atau tidak senang terhadap situasi kerja dan rekan kerjanya. Upah gaji yang cukup bagi karyawan, mendapatkan perlakuan yang adil, ketenangan dalam bekerja, perasaan diakui, penghargaan hasil kerja, dan penyaluran perasaan adalah indikator yang mempengaruhi kepuasan dalam bekerja (Nuraini, 2013)

Metode

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Sumber data berasal dari data kuisioner yang dibagikan kepada calon responden dan juga didukung dengan wawancara tidak sistematis. Kuisioner menggunakan skala likert dengan skala nilai 1 yang berarti sangat tidak setuju sampai skala 5 yang berarti sangat setuju. Populasi berjumlah 84 *crew store* minimarket yang tersebar di 14 toko yang ada Area Pematang Siantar seperti alfamart dan indomaret. Sampel yang dipilih adalah 43 orang *crew store*, semuanya dipilih menggunakan *random sampling*, dengan kriteria yang ditetapkan adalah seluruh responden merupakan *crew store* yang ada di area tersebut.

Hasil dan Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis menggunakan IBM SPSS 20, secara singkat dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Uji signifikansi parameter individual

HIPOTESIS	t Hitung	Sig. t	Sig. Alpha
Hipotesis 1	2.735	0.009	0.05
Hipotesis 2	-2.523	0.016	0.05
Hipotesis 3	-2.403	0.021	0.05

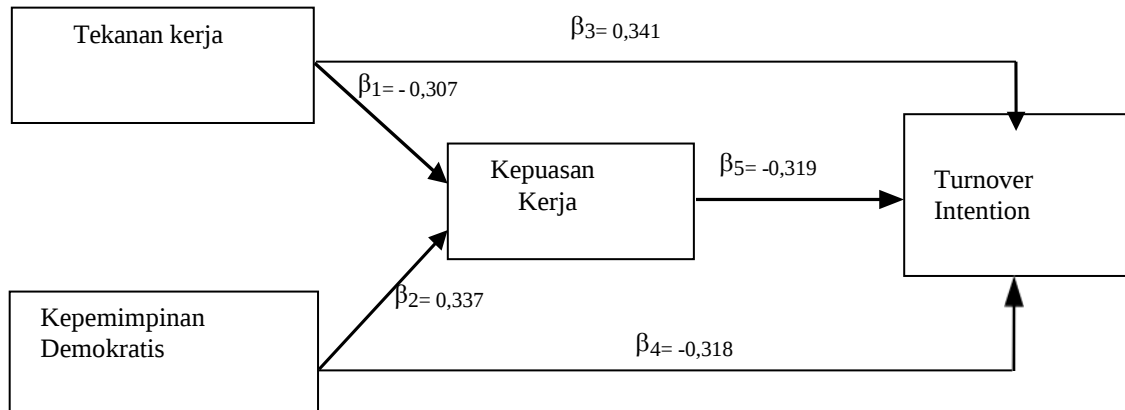
Berdasarkan tabel 2 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.735 dan signifikan pada 0.009 yang berarti **Ha1** dapat **diterima** karena nilai koefisien positif (2.735) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.009 < 0.05$). Hal itu berarti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari tekanan kerja terhadap turnover intention pada *crew store* minimarket area Pematang Siantar.

Berdasarkan tabel 6 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -2.523 dan signifikan pada 0.016 yang berarti **Ha2** dapat **diterima** karena nilai koefisien negatif (-2.523) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.016 < 0.05$). Hal itu berarti bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan dari kepemimpinan demokratis terhadap turnover intention pada *crew store* minimarket area Pematang Siantar.

Berdasarkan tabel 6 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -2.403 dan signifikan pada 0.021 yang berarti **Ha3** dapat **diterima** karena nilai koefisien negatif (-2.403) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.021 < 0.05$). Hal itu berarti bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap turnover intention pada *crew store* minimarket area Pematang Siantar.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung tekanan kerja dan kepemimpinan demokratis terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja digunakan analisis jalur.



Gambar 1. Diagaram Jalur

Berdasarkan diagram jalur diatas akan diketahui besarnya pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total seperti yang tertera pada tabel 3 dibawah ini.

Tabel 3. Nilai Beta pengaruh langsung, tidak langsung dan pengaruh total.

Variabel	Kepuasan kerja (Z)	Turnover Intention (Y)
X1	-0.307	0.341
X2	0.337	-0.318
Z		-0.319
Variabel	Indirect Effect	Total Effect
X1 □ Z □ Y	-0.307 x -0.319 = 0.098	0.098 + (0.341) = 0.439
X2 □ Z □ Y	0.337 x -0.319 = -0.107	-0.107 + (-0.318) = -0.425

Sumber : data yang diolah (2023)

Berdasarkan pada data tabel 3 dapat dinyatakan bahwa pengaruh langsung Tekanan Kerja terhadap turnover intention (0,341) lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsungnya (0,098). Jadi bisa disimpulkan bahwa Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh tekanan kerja terhadap turnover intention. Dengan demikian **hipotesis ke 4 dinyatakan ditolak.**

Berdasarkan pada data tabel 3 dapat dinyatakan bahwa pengaruh langsung Kepemimpinan demokratis terhadap *turnover intention* (-0.318) lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh tidak langsungnya (-0.107). Jadi bisa disimpulkan bahwa Kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap *turnover intention*. Dengan demikian **hipotesis ke 5 dinyatakan terbukti**.

Kesimpulan

Simpulan dari hasil penelitian dan pembahasan membuktikan bahawa, ada pengaruh positif dari tekanan kerja terhadap *turnover intention* pada *crew sore* minimarket area Pematang Siantar. Artinya semakin tinggi tekanan kerja seorang *store crew* maka *turnover intention* akan meningkat.

Ada pengaruh negatif dari kepemimpinan demokratis terhadap *turnover intention* pada *crew sore* minimarket area Pematang Siantar. Artinya semakin tinggi kepemimpinan demokratis maka *turnover intention* akan semakin menurun.

Ada pengaruh negatif dari kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada *crew sore* minimarket area Pematang Siantar. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka *turnover intention* akan semakin menurun.

Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh tekanan kerja terhadap *turnover intention crew store* minimarket di Siantar. Hal ini karena pengaruh langsung tekanan kerja terhadap *turnover intention* lebih besar di banding pengaruh tidak langsungnya melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa tekanan kerja yang semakin tinggi akan menurunkan tingkat kepuasan kerja yang pada akhirnya *turnover intention crew store* minimarket area Pematang Siantar akan meningkat.

kepemimpinan demokratis berpengaruh negatif terhadap *turnover intention crew store* minimarket area Pematang Siantar melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti kepemimpinan demokratis yang semakin tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya *turnover intention crew store* minimarket area Pematang Siantar juga semakin menurun.

DFTARPUSTAKA

- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fitria, Novy. (2015). Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PERAWAT RS. X DI SURABAYA. *Jurnal Manajemen*, 11 No. 2, 256–272.
- Halimah, Tika Nur, Fathoni, Azis, & Maria M Minarsih. (2016). Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Kartono, Kartini. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?* (Edisi Pert). Jakarta: Badan Penerbit Rajawali Press.
- Mathis, R. L., & John, J. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Pawesti, R., & Wikansari, R. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi turnover karyawan di Indonesia. *Jurnal Ecopsy*, 3(2).
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Edisi ke 6). PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (Enam Belas; Ratna Saraswati & Febriella Sirait, Eds.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sakti, Dwi Putra Buana, Simamora, Rusdiana Br, Karim, Ahmad, Nurmayanti, Siti, Alhamidi, Edi Muhammad Abduh, Abidin, Nadiah, Siregar, Budi Gautama, Darsana, I. Made, Mitrin, Abdullah, & Salijah, Erni. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. CV. Intelektual Manifes Media.
- Siagian, S. P. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE.
- Siswanto, Rendyka Dio, & Hamid, Djambur. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Comp. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 42(1), 189–198.
- Siwi, Maharani Pamungkas. (2021). Pengaruh Tekanan Pekerjaan Dan Ketidakcocokan Gaji Terhadap Turnover Intention Pada Buruh Pabrik Di Desa Karangpakel, Kecamatan Trucuk, Kabupaten Klaten.

- Sunarso. (2000). *Pengetahuan Dasar Konvensional Koleksi Museum*. Jakarta: Direktorat Permuseuman, Direktorat Jenderal Kebudayaan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Sutikno. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang di idolakan*. Lombok: Holistica Lombok.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keli). Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.