

Kohesivitas Kelompok dan Intensi Turnover: Studi Korelasional pada Karyawan

Rosana Puspa Kalam¹

¹Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana, Indonesia Email: rosanapuspa.kalam31@gmail.com

Doddy Hendro Wibowo²

²Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana, Indonesia Email: doddy.wibowo@uksw.edu

Correspondence

Rosana Puspa Kalam

Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana, Indonesia
Email: rosanapuspa.kalam31@gmail.com

Abstract

The research was based on the phenomenon that the strength in the company's turnover intention is influenced by several factors, one of which is the cohesiveness of the group. The purpose of this study was to determine whether there is a correlation between group cohesiveness and turnover intention. The purpose of this study was to determine whether there is a relationship between group cohesiveness and turnover intention at PT. X. The research subjects are employees of PT. X. The sample taken is 40 employees the criteria who are permanent employees and have worked for at least 3 years. The sampling technique in this study uses the determination of the type of non-probability sampling with the saturated sample method. Collecting data in this research was carried out using the cohesiveness scale according to (Forsyth, 2010), and the turnover intention scale according to (Mobley, 2011). The results showed that there is a negative correlation between group cohesiveness with the employee turnover intention of PT. X. Spearman's Rho correlation coefficient is -0.875 with a significance (p)=0.00<0.005. This shows that, the higher the level of group cohesiveness, the lower the level of employee turnover intention. High group cohesiveness in employees will greatly affect employee productivity, this will affect employee performance in carrying out their duties and responsibilities.

Keyword: Group Cohesiveness; Intention Turnover; Employee

Abstrak

Fenomena bahwa kuatnya intensi turnover di dalam perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kohesivitas kelompok. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kohesivitas kelompok dan intensi turnover karyawan PT. X. Subjek penelitian adalah karyawan PT. X. Sampel yang diambil berjumlah 40 karyawan dengan kriteria karyawan tetap dan sudah bekerja selama minimal 3 tahun. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan penentuan jenis non probability sampling dengan metode sampel jenuh. Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala kohesivitas, dan skala intensi turnover. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara kohesivitas kelompok dengan intensi turnover pada karyawan PT.X. Nilai koefisien korelasi Spearman's Rho dengan signifikansi (p)=0,00 < 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa, semakin tinggi tingkat kohesivitas kelompok maka akan semakin rendah tingkat intensi turnover karyawan. Kohesivitas kelompok yang tinggi akan sangat berdampak terhadap produktivitas karyawan, hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya.

Kata Kunci: Kohesivitas Kelompok; Intensi Turnover; Karyawan

Copyright (c) Psikostudia: Jurnal Psikologi

Received 28/05/2022

Revised 20/07/2022

Accepted 02/09/2022



LATAR BELAKANG

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting yaitu sebagai penggerak dan penentu jalannya organisasi. Maka dari itu, SDM adalah aset yang paling berharga dalam menjalankan operasional perusahaan. Menurut Straub dan Attner (1985) yang dikutip dalam (Gaol, 2014) mendefinisikan manusia sebagai sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi. Manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Saat ini untuk mendapatkan SDM yang berkinerja dengan baik semakin sulit, apalagi dalam mempertahankan tenaga kerja yang sudah ada, karena dalam perusahaan itu sendiri pasti ada kesenjangan antara keinginan karyawan dengan perusahaan. Keadaan seperti ini yang bisa menjadi pemicu timbulnya konflik dan menimbulkan kerugian terbesar bagi perusahaan bahkan berakhir pada membuat keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Permana & Mulyana, 2017).

Intensi *turnover* adalah keinginan seorang karyawan untuk pindah atau meninggalkan organisasinya sedangkan *turnover* sendiri berarti bentuk aktivitas dari keinginan tersebut yang berarti pindah/keluar dari perusahaan. Intensi *turnover* adalah bentuk nyata dari keinginan karyawan yang membuat efisiensi perusahaan terganggu salah satunya terkait rekrutmen dan posisi vital karyawan yang susah digantikan oleh orang lain (Haholongan, 2018). Hal ini sesuai dengan pendapat (Moorhead & Griffin, 2013) bahwa Intensi adalah suatu komponen sikap yang memandu perilaku seseorang. Menurut Lee (dalam Varshney, 2014), *turnover intention* didefinisikan sebagai perspektif subjektif dari anggota organisasi untuk keluar dari pekerjaannya saat ini atau kesempatan lain.

Penelitian yang dilakukan oleh (Mujiati & Dewi, 2016) menunjukkan bahwa intensi *turnover* tidak dapat dihindari dan tidak dapat dianggap sebagai masalah kecil yang justru berdampak pada citra organisasi dan menurut Dawley, dkk (2010) dalam (Kanesworo, 2013)

akan lebih baik bila dapat diketahui penyebab munculnya intensi *turnover* sehingga dapat membantu meminimalkan *turnover*, serta perusahaan dapat melakukan analisis *turnover*.

Menurut (Affandi & Basukianto, 2014), intensi *turnover* yang tinggi belum tentu membuat karyawan akan melakukan *turnover*, rendahnya tindakan *turnover* karyawan meskipun intensi *turnover* yang tinggi menunjukkan bahwa intensi *turnover* mengarahkan *turnover* dengan menunggu waktu dan kesempatan yang tepat. Mobley (2011) yang dikutip dalam Prawitasari, 2016) mengatakan intensi *turnover* pada karyawan adalah perhentian keanggotaan dalam organisasi karena individu yang memiliki niat untuk berpindah kerja. Intensi *turnover* dapat disebabkan oleh beberapa faktor mulai dari keadilan kerja, komitmen organisasional, kepuasan kerja, lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja (Sutanto & Gunawan, 2013 ; Zulistiawan, 2014).

Diketahui juga perilaku karyawan yang mengarah pada terjadinya intensi *turnover* menurut Mobley (dalam Prawitasari, 2016) adalah ditunjukkan dengan: pernah/sering mencari alternatif pekerjaan lain, pernah/sering berfikir untuk berhenti dari pekerjaan, pernah/sering berfikir untuk berhenti dari pekerjaan dan menerima pekerjaan lain yang ditawarkan dengan gaji yang lebih tinggi, berusaha untuk mencari pekerjaan lain dengan meninggalkan perusahaan secepatnya, dan berniat keluar dari perusahaan karena menurutnya bekerja hanya membuatnya merasa terbebani. Sesuai dengan pendapat Tett and Meyer (dalam Kusumaningrum & Harsanti, 2015) menjelaskan bahwa intensi *turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan secara sadar untuk mencari alternatif pekerjaan lain dalam organisasi yang berbeda

Seringnya pemikiran yang timbul tentang intensi *turnover* pada karyawan tersebut bisa dilihat dari 5 indikasi. Harnoto (dalam Sianipar & Haryanti, 2014) menjelaskan tanda-tanda karyawan mulai mengarah pada *turnover* adalah mulai malas bekerja, absensi yang

meningkat, meningkatnya protes terhadap atasan, peningkatan pelanggaran terhadap tata tertib kerja, dan perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya. Hal ini kemudian dikaitkan dengan sejumlah dampak negatif di perusahaan, salah satunya adalah intensi turnover (Ivancevich et al., 2013).

Ada beberapa faktor yang menjadi pemicu timbulnya intensi turnover karyawan menurut Mobley (dalam Prawitasari, 2016) salah satunya adalah faktor kepuasan kerja pada tingkat individual yang meliputi kepuasan akan upah dan promosi, kepuasan atas *supervise* yang diterima, kepuasan akan pekerjaan dan kepuasan dengan rekan kerja. Hal ini didukung Steers & Mowday (dalam Triaryati, 2003) yang menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi turnover antara lain 1) *job attitude*, 2) *personality*, 3) *biodemographic*, 4) *economic factors*, 5) *personal factors*, 6) *job characteristics*, 7) *reward system*, 8) *supervisory* dan 9) *group relation*.

Berdasarkan faktor-faktor yang dipaparkan di atas, hubungan dalam kelompok (*group relation*) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan turnover di dalam perusahaan. Sebagaimana dijelaskan oleh Robbins (2009) mendefinisikan kohesivitas kelompok mengacu kepada sejauh mana anggota kelompok saling tertarik satu sama lain dan merasa menjadi bagian dari anggota kelompok tersebut (Irawan, 2014). Semakin anggota kelompok merasa tertarik dan makin sepatutnya mereka terhadap sasaran kelompok, maka semakin kohesif pula kelompoknya (Qomaria et al., 2015).

Sementara Forsyth (2010) (dalam Prihandini, 2014) bahwa didalam kohesivitas kelompok terdapat kesatuan yang terjalin dalam kelompok, menikmati interaksi satu sama lain, dan memiliki semangat yang tinggi dalam menghabiskan waktu bersama. Forsyth menjelaskan beberapa aspek dari kohesivitas kelompok, yaitu kekuatan sosial, kesatuan dalam kelompok, daya tarik dan juga kerja sama kelompok. Beberapa penelitian seperti (Abdillah, 2012) yang menemukan bahwa

kuatnya tingkat intensi turnover akan diikuti kohesivitas kelompok yang rendah dan sebaliknya, tingkat intensi turnover yang lemah akan diikuti tingkat kohesivitas kelompok yang tinggi.

Guna mendukung fenomena yang ada, penulis melakukan wawancara pada beberapa karyawan perusahaan. Berdasarkan wawancara yang sudah penulis lakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa masih adanya perilaku seperti meningkatnya pelanggaran tata tertib kerja, ketidaknyamanan bergabung dengan rekan kerjanya, tidak tertarik melakukan pekerjaan bersama, sudah mulai jenuh dengan pekerjaannya, karyawan juga mulai tertarik dengan pekerjaan ditempat lain dan pernah/sering mencari alternative pekerjaan lain. Solusi yang diambil karyawan terkait hal tersebut biasanya dengan berpindah pekerjaan atau berpindah ke perusahaan lain. Hal ini mendukung penelitian karena adanya perasaan tidak nyaman, kejenuhan dan perilaku turnover yang dilakukan karyawan.

Berdasarkan fenomena penelitian yang sudah dipaparkan masih ditemukan beberapa masalah yang harus diperhatikan oleh perusahaan yaitu permasalahan terkait kohesivitas kelompok kerja, ketidakamanan kerja, dan beberapa perilaku intensi turnover yang dilakukan karyawan. Perilaku ini apabila tidak ditangani akan menjadi masalah bagi jalannya perusahaan. Didasarkan atas keadaan dan kajian literatur yang telah dipaparkan diatas maka penulis ingin melakukan penelitian mengenai hubungan antara kohesivitas kelompok dengan intensi turnover karyawan. Atas dasar tersebut, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Kohesivitas Kelompok Dengan Intensi Turnover pada karyawan PT. X”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kohesivitas kelompok dan intensi turnover karyawan PT. X. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan negative antara kohesivitas kelompok dan intensi turnover karyawan PT.X.

METODE PENELITIAN

Penelitian mengenai kohesivitas kelompok dan intensi turnover dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berkerja pada PT. X.

Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi, dengan demikian jumlah sampel yang diambil dari populasi 40 orang adalah 40 Karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan penentuan *jenis non probability sampling* dengan metode sampel jenuh berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan (Sugiono, 2017) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 40 orang dengan kriteria pria dan wanita yang merupakan karyawan tetap dan sudah bekerja selama minimal 3 tahun. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini akan diolah menggunakan uji korelasi *Spearman's Rho*. Keseluruhan analisis data pada penelitian ini

menggunakan SPSS Statistics 25.0 for windows.

Alat ukur kohesivitas kelompok yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 40 butir aitem pernyataan dan disusun berdasarkan skala yang sudah diadaptasi dan dimodifikasi oleh peneliti dari skala milik (Mahmud, 2012) dengan aspek kohesivitas kelompok milik Forsyth (dalam Prihandini, 2014) sebagai acuannya yaitu: *social cohesion, task cohesion, perceived cohesion, emotional cohesion*.

Sedangkan intensi turnover terdiri dari 24 aitem pertanyaan dan diukur dengan skala intensi turnover yang sudah diadaptasi dan dimodifikasi oleh peneliti dari skala milik (Kurniawan, 2019) dengan aspek intensi turnover milik Mobley (dalam Prawitasari, 2016) sebagai acuannya yaitu: pemikirkan untuk keluar (*thinking of quitting*), intensi untuk mencari alternatif pekerjaan (*intention to search for alternatives*), dan intensi untuk mengundurkan diri (*intention to quit*).

HASIL PENELITIAN

Berikut gambaran demografik karyawan dapat dilihat di tabel 1:

Tabel 1. Gambaran Demografik Responden

Karakteristik	Data Responden	N	%
Jenis Kelamin	Pria	16	40 %
	Wanita	24	60 %
Pendidikan Terakhir	SMA	9	22,5 %
	SMK	13	32,5 %
	SLTA	3	7,5 %
	D1	1	2,5 %
	D3	5	12,5 %
	S1	8	20 %
Masa Kerja	S2	1	2,5 %
	> 2 Tahun	15	37,5 %
	> 6 Tahun	9	22,5 %
	> 9 Tahun	0	0 %
Status Karyawan	> 12 Tahun	16	40 %
	Kontrak	0	0 %
	Tetap	40	100 %

Berdasarkan dari statistik deskriptif kelompok dan intensi turnover dapat dilihat kategorisasi skor variabel kohesivitas melalui tabel berikut :

Tabel 2. Kategorisasi Skor Variabel Kohesivitas Kelompok

Kategori	F	%	Mean
Rendah	5	12,5%	
Sedang	8	20%	
Tinggi	27	67,5%	126,25
Jumlah = 100 % SD= 16,197 Max= 86,4 Min= 14,4			

Tabel 3. Kategorisasi Skor Variabel Intensi Turnover

Kategori	F	%	Mean
Rendah	26	65%	49,92
Sedang	9	22,5%	
Tinggi	5	12,5%	
Jumlah = 100 % SD= 16,197 Max= 86,4 Min= 14,4			

Uji normalitas menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov yang menunjukkan variabel kohesivitas kelompok memiliki nilai K-S-Z sebesar 0,213 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Pada variabel intensi turnover memiliki nilai K-S-Z sebesar 0,198 dengan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kohesivitas kelompok dan intensi turnover berdistribusi tidak normal. Kemudian dari hasil uji linearitas diperoleh nilai F sebesar 868.148 dengan sig.=

0,00 ($p < 0,05$) yang menunjukkan hubungan antara kohesivitas kelompok dan intensi turnover adalah linear.

Berdasarkan uji asumsi yang telah dilakukan, diketahui bahwa data tidak berdistribusi normal dan variabel-variabel penelitian linear. Sehingga uji korelasi dilakukan dengan menggunakan statistik non-parametrik. Uji korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi Spearman's Rho yang dapat dilihat melalui tabel berikut :

Tabel 4. Korelasi Spearman's Rho

		X	Y
Kohesivitas Kelompok	Correlation Coefficient	1.000	-.875**
	Sig. (1-tailed)	.	.000
	N	40	40
Intensi Turnover	Correlation Coefficient	-.875**	1.000
	Sig. (1-tailed)	.000	.
	N	40	40

Dari Output penghitungan SPSS diperoleh angka koefisien korelasi sebesar -.875 artinya tingkat kekuatan hubungan sangat kuat. Angka koefisien korelasi diatas bernilai negatif, yaitu sebesar -0,875 maka arah hubungan variable yaitu negatif atau saling berbanding terbalik, yang berarti menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara intensi turnover skala kohesivitas kelompok pada karyawan PT. X.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kohesivitas kelompok dan intensi turnover karyawan PT. X. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara kohesivitas kelompok dengan intensi turnover adalah sebesar -.875** dengan probabilitas (sig) sebesar 0,000 menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif

antara kohesivitas kelompok dan intensi turnover karyawan PT. X.

Hasil uji korelasi menunjukkan hubungan negatif, yang dimana sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yakni terdapat hubungan negatif signifikan antara kohesivitas kelompok dan intensi turnover karyawan PT. X. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Permana & Mulyana, 2017), (Abdillah, 2012), dan (N. A. Putri et al., 2018) yang menyatakan bahwa ada hubungan negatif antara kohesivitas kelompok dengan intensi turnover pada karyawan yang artinya bahwa kohesivitas memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap niat berpindah. Hal ini dikarenakan kohesivitas karyawan yang semakin tinggi dapat menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Forsyth (dalam Prihandini, 2014) menyatakan bahwa kelompok yang kohesif memiliki ciri-ciri antara lain lain, timbulnya keterdekatan pada masing-masing anggota yang bisa mempengaruhi satu sama lain, saling membagi, adanya rasa toleransi, saling mendukung terutama dalam menghadapi masalah, adanya kelekatan hubungan, saling bergantung untuk tetap tinggal dalam kelompoknya, rasa saling percaya, timbul perasaan nyaman (merasa aman dalam bekerja, untuk mengungkapkan pendapat & berinteraksi, saling pengertian) sehingga hal ini dapat menurunkan intensi turnover karyawan.

Adanya kohesivitas yang tinggi mencerminkan individu yang menyukai kelompoknya, adanya kerja sama, serta hubungan persahabatan yang baik, sehingga terjalannya komunikasi yang positif. Namun sebaliknya, ketika kohesivitas pada karyawan rendah maka ada ketidaknyamanan yang dirasakan karyawan saat bergabung dan berinteraksi dengan rekan kerja sehingga membuatnya merasa bahwa dirinya tidak disukai dan tidak diterima (U. Putri, 2017). Karyawan dengan kohesivitas yang lemah seperti ini akan memiliki kemungkinan perpecahan yang tinggi karena hubungan yang

negatif di lingkungan kerja tersebut berpengaruh signifikan terhadap niat karyawan untuk meninggalkan organisasi (intensi turnover). Kurniati, dkk (2007) dalam (Pratiwi & Riyono, 2017) menyatakan bahwa dampak negatif intensi turnover dianggap mampu menurunkan semangat kerja karyawan dan menimbulkan kecenderungan untuk absen kerja dan bermalas-malasan yang berujung pada menurunnya produktivitas kerja. Maka dari itu kuatnya tingkat intensi turnover akan diikuti kohesivitas kelompok yang rendah dan sebaliknya, tingkat intensi turnover yang lemah akan diikuti tingkat kohesivitas kelompok yang tinggi (Abdillah, 2012).

Implikasi hasil penelitian ini yakni adanya kohesivitas kelompok karyawan yang tinggi dalam suatu perusahaan akan sangat berdampak terhadap produktivitas karyawan karena jika karyawan merasa nyaman, dan merasa diterima dalam suatu kelompok, hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk memenuhi kebutuhan karyawan, perusahaan perlu memperhatikan tingkah laku karyawan. Sesuai dengan pernyataan Jewell (1998) (dalam Hurriyati, 2017) dimana bila para karyawan melakukan pekerjaan dengan rasa kebersamaan maka karyawan akan lebih nyaman dalam bekerja sehingga menghasilkan produktivitas yang tinggi bekerja dan berpengaruh terhadap turunnya intensi turnover. Dalam penelitian ini juga terbukti bahwa kohesivitas kelompok adalah salah satu faktor yang dapat berpengaruh pada turunnya intensi turnover yang dimana ini sesuai dengan pernyataan Forsyth (dalam Prihandini, 2014) dimana kelompok dengan derajat kohesivitas tinggi, maka anggotanya akan tetap bertahan di dalam kelompok. Sebaliknya, apabila kohesivitas rendah, maka orang cenderung menjauh atau menarik diri, dan kelompok berisiko untuk bubar.

Peneliti menyadari bahwa pada penelitian ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan yang mempengaruhi hasil penelitian. Ada beberapa keterbatasan dalam

penelitian ini yang pertama yaitu peneliti hanya menggunakan satu variabel yang mempengaruhi variabel lainnya yaitu variabel kohesivitas kelompok saja dalam memprediksi niat keluar karyawan. Yang kedua adalah keterbatasan saat melakukan penyebaran alat ukur yang dilakukan dengan menitipkan kuesioner kepada manager perusahaan PT. X sehingga peneliti tidak melakukan pengamatan dan pengawasan secara langsung. Hal tersebut mengakibatkan responden tidak dapat langsung bertanya kepada peneliti jika memiliki pertanyaan perihal kuesioner yang diberikan.

KESIMPULAN

Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat hubungan negatif antara kohesivitas kelompok dan intensi turnover karyawan PT. X. Artinya, semakin tinggi tingkat kohesivitas kelompok maka akan semakin rendah tingkat intensi turnover karyawannya. Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT.X terdapat kohesivitas kelompok dengan kategori tinggi dengan presentase 67,5% dan intensi turnover dengan kategori rendah dengan presentase 65 %.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis menyarankan agar peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan skala karyawan yang lebih banyak, agar semua aspek bisa terukur lebih baik. Peneliti selanjutnya juga bisa melakukan penelitian serupa dengan menggunakan metode yang berbeda seperti menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menambah metode penggalan data wawancara dan observasi. Hal ini ditujukan agar dapat menjangkau data yang memuat kondisi kohesivitas kelompok dan intensi turnover karyawan pada suatu perusahaan dengan lebih terperinci

REFERENSI

Abdillah, F. (2012). Hubungan Kohesivitas Kelompok Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan. *Journal of Social and*

Industrial Psychology, 1(2), 52–58.

Affandi, L., & Basukianto. (2014). Kontradiksi Hubungan Antara Turnover Intention Dengan Turnover: Kajian Penyebab Tingginya Turnover Intention dan Tidak Berpengaruhnya Turnover Intention terhadap Turnover. *Jurnal Telaah Manajemen*, 2(1), 13–25.

Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Gaol, C. J. L. (2014). *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.

Haholongan, R. (2018). Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(1), 61–67. <https://doi.org/10.25124/jmi.v18i1.1260>

Hurriyati, D. (2017). Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Perilaku Work Family Conflict. *Psikodimensia*, 16(2), 180. <https://doi.org/10.24167/psiko.v16i2.1268>

Irawan, A. A. (2014). Hubungan Kohesivitas Kelompok dengan Job Involvement dan Social Loafing pada Anggota Kelompok (studi pada karyawan PLN UIP VIII, Surabaya). *Universitas Brawijaya, Malang*, 1–9.

Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2013). *Organizational Behavior and Management (Eight Edit)*. New York: McGraw-Hill.

Kanesworo, S. C. (2013). *Pengaruh Kontrak Psikologis dan Ketidakpuasan Terhadap Intensi Turnover*. Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.

Kurniawan, L. T. (2019). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan PT KPG*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/tje5a>

Kusumaningrum, D., & Harsanti, I. (2015). Kontribusi Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Pada Perawat Instalasi Ruang Inap. *Journal of Psychology*, 6, 21–28.

Mahmud, A. (2012). *Kohesivitas kelompok dan pemecahan masalah pada unit kegiatan*

- mahasiswa bola basket fakultas psikologi dan ilmu sosial budaya Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta : Universitas Islam Indonesia.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Organisasi* (Ed.9.). Jakarta : Salemba Empat.
- Mujiati, N. W., & Dewi, A. A. S. kartika. (2016). Faktor-Faktor Yang Menentukan Intensi Turnover Karyawan Dalam Organisasi. *Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar*, 14(2), 56–63. <https://ojs.stimihandayani.ac.id/index.php/FM/article/view/139>
- Permana, M. M. A., & Mulyana, O. P. (2017). Persepsi Terhadap Kohesivitas Kelompok Kerja dengan Intensi Turnover Pada Pramuniaga. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 8(1), 24–32.
- Pratiwi, V. R., & Riyono, B. (2017). Peran Ketidakpuasan Kerja terhadap Intensi Turnover Karyawan dengan Stabilitas Anchor sebagai Moderator. *E-JURNAL GAMA JOP*, 3(1), 45–58.
- Prawitasari, A. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 177–186.
- Prihandini, V. D. B. (2014). *Hubungan Antara Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kohesivitas Kelompok Dengan Iklim Organisasi*. Universitas Brawijaya Malang.
- Putri, N. A., Pandjaitan, N. K., & Kuswanto, S. (2018). Pengaruh Kohesivitas dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan The Effect of Cohesiveness and Job Satisfaction on Employees Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi (JMO)*, 9(1), 35–44.
- Putri, U. (2017). *Pengaruh Kohesivitas Kelompok Dan Kepuasan Kerja Terhadap Niat Keluar Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Putra Tunas Subur Jl. Pacitan Ponorogo, Gegeeran, Arjosari, Pacitan, Jawa Timur)*. Universitas Negri Yogyakarta.
- Qomaria, N., Musadieg, M., & Susilo, H. (2015). Peranan Kohesivitas Kelompok Untuk Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Kondusif (Studi Pada Pt. Panca Mitra Multi Perdana Situbondo). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 29(1), 77–85.
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. *Psikodimensia*, 13(1), 98–114. <http://journal.unika.ac.id/index.php/psi/article/view/281>
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutanto, E. M., & Gunawan, C. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions Eddy. *Jurnal Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76–88. <http://stiesurakarta.id/index.php/jkukm/article/view/63>
- Triaryati, N. (2003). Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue Terhadap Absen Dan Turnover. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 5(1), 85–96.
- Varshney, D. (2014). Impact of Self Concept on Turnover Intention : an Empirical Study Faculty of Economics and Administration. *American International Journal of Contemporary Research*, 4(10), 87–96.
- Zulistiawan, R. (2014). Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Keadilan Organisasi dengan Intensi Turnover. *Jurnal Psikostudia Universitas Mulawarman*, 3(1), 12–23.