

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Intensi Turnover Pada Karyawan PT BAN Indonesia

Asep Gunawan ¹⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Doktor Ilmu Manajemen, Universitas Jendral Soedirman
E-mail: asep.gunawan@umc.ac.id

Abstract

The purpose of this study was intended to find answers to the problems potentially increasing turnover intention in PT BAN Indonesia, which is associated with the issue of group cohesiveness, job stress, and job satisfaction. The results showed that the group cohesiveness variable (X1) and job satisfaction variables (X3) negatively affect the level of turnover intention, with the t value of -3.865 X1 and X2 at -4.285. Variable Work Stress (X2) has positive influence on the level of turnover intention with the t value X2 by 5,423.

Keywords: *group cohesiveness, job stress, job satisfaction, turnover intention.*

PENDAHULUAN

Kinerja perusahaan yang baik dapat terganggu oleh tingginya turnover di perusahaan. Persoalan turnover dapat terjadi karena beberapa alasan di antaranya adalah adanya tawaran gaji yang lebih besar dari perusahaan lain, karier yang lebih menjanjikan, lingkungan kerja yang lebih nyaman, atau sekedar alasan pribadi.

Menurut Grant et al (2001) *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Sedangkan menurut Robbins (2001) *turnover* dapat didefinisikan sebagai suatu penarikan diri secara sukarela (*voluntary*) atau tidak sukarela (*involuntary*) dari suatu organisasi. *Voluntary turnover* disebabkan oleh dua faktor yaitu seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini serta tersedianya alternatif pekerjaan lain. Sedangkan *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya.

Berdasar fenomena di atas maka tujuan penelitian ini diarahkan untuk mencari jawaban atas intensi turnover dengan cara mengungkap persoalan mendasar yang berpotensi menaikkan tingkat intensi turnover pada PT. "BAN Indonesia" yang dikaitkan dengan persoalan *group cohesiveness*, stres kerja, dan kepuasan kerja.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Menurut Grant et al (2001) *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Sedangkan menurut Robbins (2001) *turnover* dapat didefinisikan sebagai suatu penarikan diri secara sukarela (*voluntary*) atau tidak sukarela (*involuntary*) dari suatu organisasi. *Voluntary turnover* disebabkan oleh dua faktor yaitu seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini serta tersedianya alternatif pekerjaan lain. Sedangkan *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya.

Menurut Robbins (2001) *turnover* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, Yang dikelompokkan menjadi tiga bagian. Pertama adalah *Organizational-level characteristic* (struktur organisasi, desain pekerjaan, stress kerja, *reward & pensiun plans*, dan *performance evaluation system*), Kedua yaitu *Group-level characteristic* (Kelompok demografik dan *group cohesiveness*), Dan yang ketiga adalah *Individual-level characteristic* (usia, masa kerja, kepuasan kerja, status marital, dan *personality job fit*).

Mcshane dan Glinow (2003) menyatakan bahwa *group cohesiveness* merupakan daya tarik individu terhadap kelompok dan memotivasi mereka untuk tetap bersama kelompok dimana hal tersebut menjadi faktor penting dalam keberhasilan kelompok. Karyawan merasa kompak adalah ketika mereka percaya kelompok mereka akan membantu mereka menyelesaikan tujuan mereka, saling mengisi kebutuhan mereka, atau memberikan dukungan sosial selama masa krisis.

Greenberg (2005) menyatakan bahwa *group cohesiveness* adalah perasaan dalam kebersamaan antar anggota kelompok, Robbins (2001) tingkatan dimana anggota kelompok saling berinteraksi dan termotivasi untuk berada di dalam kelompoknya

Jadi *group cohesiveness* merupakan daya tarik emosional sesama anggota kelompok kerja dimana adanya rasa saling menyukai, membantu, dan secara bersama-sama saling mendukung untuk tetap bersatu dalam kelompok kerja dalam mencapai satu tujuan.

Menurut Forsyth (1999) ada 4 (empat) dimensi dalam *group cohesiveness* yaitu :

1) Kekuatan Sosial

Keseluruhan dari dorongan yang dilakukan oleh individu dalam kelompok untuk tetap berada dalam kelompoknya. Dorongan ini menjadikan anggota kelompok selalu berhubungan dan kumpulan dari dorongan tersebut membuat mereka bersatu.

2) Kesatuan dalam kelompok

Perasaan saling memiliki terhadap kelompoknya dan memiliki perasaan moral yang berhubungan dengan keanggotaannya dalam kelompok. Setiap individu dalam kelompok merasa kelompok adalah sebuah keluarga, tim dan komunitasnya serta memiliki perasaan kebersamaan

3) Daya tarik

Individu akan lebih tertarik melihat dari segi kelompok kerjanya sendiri daripada melihat dari anggotanya secara spesifik

4) Kerjasama kelompok

Individu memiliki keinginan yang lebih besar untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan kelompok

Hipotesis 1 : *Group cohesiveness* berpengaruh terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. BAN Indonesia.

Stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 1997), Robbins (2001) kondisi yang mempengaruhi keadaan fisik atau psikis seseorang karena adanya tekanan dari dalam ataupun dari luar diri seseorang yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka, Beer dan Newman (1978) kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan.

Stres dalam pekerjaan dapat ditimbulkan dari semakin banyaknya tantangan yang dihadapi seperti lingkungan kerja, karakteristik persaingan yang semakin tinggi, tidak dapat memanfaatkan waktu secara maksimal, faktor-faktor yang tidak terkontrol, tidak cukupnya ruang untuk bekerja, perkembangan teknologi informasi yang terus menerus, tuntutan permintaan yang berlebihan dari *stakeholders* (Hall dan Savery, 1986; Nasarudin dkk., 2005).

Lebih lanjut, Robbins (2001) mengindikasikan terdapat gejala yang ditimbulkan dengan adanya stress, yaitu gejala *physiological*, *psychological*, dan *behavior*. Gejala *physiological* dapat dilihat dengan adanya dampak langsung berupa perubahan kesehatan dari orang yang menderita stres. Perubahan yang terjadi misalnya perubahan metabolisme tubuh, meningkatnya tekanan darah, meningkatnya detak jantung, keluhan sakit kepala, dan berdampak pada serangan jantung. Gejala *psycological* muncul dengan adanya ketidakpuasan, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda.

Gejala *behavior* yang disebabkan oleh stres adalah pada perilaku karyawan. Indikasinya antara lain menurunnya produktivitas, meningkatnya absensi, dan intensi *turnover* semakin tinggi.

Variabel Stress kerja diukur dengan indikator menurut Hellriegel & Slocum (2004) yaitu sebagai berikut :

1) Beban kerja

Bagi karyawan yang memiliki terlalu banyak pekerjaan dan tidak memiliki waktu yang cukup untuk mengerjakannya dapat mengakibatkan stres. Terlalu banyak peran terjadi ketika permintaan melebihi kapasitas seorang karyawan

2) Kondisi kerja

Dimana yang mengakibatkan stres dalam kondisi kerja diantaranya yaitu : Suhu ekstrim, suara keras, terlalu banyak atau terlalu sedikit pencahayaan, radiasi dan polusi udara. Kondisi kerja yang buruk, perjalanan yang berlebihan dan panjang waktu kerja bisa mengakibatkan stres dan penurunan kinerja

3) Konflik peran dan ambigiutas

Harapan yang berbeda atau tuntutan pada seorang karyawan di tempat kerja akan menciptakan konflik peran. Ambigiutas peran terjadi ketika seorang karyawan tidak mengetahui pasti tentang tugas dan tanggung jawab mereka ditugaskan. Konflik peran dan amnigiutas peran merupakan sumber yang sangat signifikan yang terkait dengan stres kerja

4) Pengembangan karier

Sumber utama stres yang terkait dengan perencanaan karier dan pengembangan melibatkan keamanan kerja, promosi, mutasi dan peluang pengembangan. Karyawan dapat merasa stres dengan *under promotion* (perasaan gagal untuk maju secepat yang

diinginkan) atau *over promotion* (promosi untuk pekerjaan yang melebihi kompetensi individu)

5) Hubungan Interpersonal

Hubungan kerja yang baik dan interaksi dengan teman sebaya, bawahan dan atasan merupakan aspek penting dari kehidupan organisasi. Karena sangat membantu karyawan mencapai tujuan pribadi dan organisasi. Sebaiknya jika hubungan kerja yang tidak baik, mereka bisa menjadi sumber stres

6) Perilaku agresif

Kategori stresor kerja yang menakutkan merupakan perilaku terlalu agresif di tempat kerja, sering mengambil bentuk kekerasan atau bahkan pelecehan seksual

7) Konflik dalam pekerjaan dan peranan lain

Seseorang memiliki banyak peran dalam hidup tetapi hanya satu yang sering dikaitkan dengan pekerjaan walaupun beberapa orang ada juga yang memegang lebih dari satu pekerjaan pada satu waktu. Peran ini dapat menyebabkan tuntutan yang saling bertentangan yang dapat menimbulkan stres

Hipotesis 2 : Stres kerja berpengaruh terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. BAN Indonesia

Sutrisno (2010) kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, Handoko (1997) keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan diperusahaan lain. Apabila karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, karyawan cenderung akan bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaannya akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan dibanding karyawan yang tidak puas. Dengan demikian para ahli memberikan beberapa definisi tentang kepuasan kerja.

Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik. Prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya. Sebaliknya apabila imbalan dipandang tidak sesuai dengan tingkat prestasi maka cenderung timbul ketidakpastian.

Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan, maka manager atau pimpinan organisasi harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk tercapainya kepuasan kerja tersebut.

Menurut Robbins (2001) ada empat respon karyawan terhadap kepuasan kerja yaitu:

- 1) Penilaian untuk tetap bertahan dalam organisasi.
- 2) Tidak melakukan upaya menunggu baiknya kondisi organisasi secara pasif.
- 3) Tidak melakukan upaya aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi.
- 4) Tetap peduli dengan kondisi organisasi.

Variabel kepuasan kerja diukur dengan indikator menurut Luthans (2006) dalam bukunya perilaku organisasi secara rinci sebagai dimensi terjadinya suatu kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan. Penelitian terbaru menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja. Jika persyaratan kreatif pekerjaan terpenuhi, maka mereka cenderung menjadi puas.

2) Gaji

Gaji sebagai faktor multidimensi dalam kepuasan kerja merupakan sejumlah upah atau uang yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan. Jika karyawan fleksibel dalam memilih jenis benefit yang mereka sukai dalam sebuah paket total (rencana benefit fleksibel), maka ada peningkatan signifikan dalam kepuasan benefit dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

3) Kesempatan promosi

Kesempatan promosi adalah kesempatan untuk maju dalam organisasi, Promosi memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi akan memberikan status sosial, wewenang, tanggung jawab serta penghasilan yang semakin besar bagi karyawan.

Jika ada kesempatan bagi setiap karyawan dipromosikan berdasarkan azas keadilan dan objektifitas, karyawan akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai.

Adanya kesempatan untuk dipromosikan juga akan mendorong penarikan pelamar yang semakin banyak memasukkan lamarannya sehingga pengadaan karyawan yang baik bagi perusahaan akan lebih mudah. Sebaliknya, jika kesempatan untuk dipromosikan relatif kecil atau tidak ada maka gairah kerja, semangat kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja karyawan akan menurun.

4) Pengawasan (Supervisi)

Pengawasan merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Ada 2 (dua) dimensi gaya pengawasan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan, seperti memberikan nasehat dan bantuan kepada karyawan, komunikasi yang baik dan meneliti seberapa baik kerja karyawan. Yang kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Secara umum, kedua dimensi tersebut sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

5) Rekan kerja

Pada umumnya, rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang “kuat” bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu. Karena kelompok kerja memerlukan kesalingtergantungan antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi seperti itulah efektif membuat

pekerjaan menjadi lebih menyenangkan, sehingga membawa efek positif yang tinggi pada kepuasan kerja. Kelima dimensi tersebut di atas, digunakan oleh para peneliti untuk mengukur kepuasan kerja, dan membawa pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Hipotesis 3 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. BAN Indonesia

METODE PENELITIAN

Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan metode Slovin, jumlah responden sebanyak 98 orang (10%).

Pengukuran variabel tersebut menggunakan angket dengan lima alternatif jawaban mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju (skala Likert).

Indikator dari group cohesiveness yaitu : kekuatan sosial, kesatuan dalam kelompok, daya tarik dan kerjasama kelompok.

Indikator stres kerja terdiri atas beban kerja, kondisi kerja, konflik peran dan ambiguitas, pengembangan karier, hubungan interpersonal, perilaku agresif, konflik dalam pekerjaan dan peranan lain.

Kepuasan kerja indikatornya yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi dan rekan kerja.

Intensi turnover indikatornya yaitu pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, adanya keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat.

HASIL DAN ANALISIS

Pengujian hipotesis menggunakan Linier berganda dengan uji t dan uji F dengan tingkat kepercayaan 95%. (alpha 5%). Hasil Pengujian dengan Uji t dan Uji F adalah seperti di bawah ini :

Tabel 1. Hasil Uji T

| Model | | Coefficients ^a | | | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -.051 | .869 | | -.058 | .954 |
| | X1 | -.139 | .036 | -.497 | -3.865 | .000 |
| | X2 | .572 | .521 | .660 | 5.423 | .000 |
| | X3 | -.012 | .042 | -.360 | -4.285 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 Regression | 263.006 | 3 | 87.669 | 134.817 | .000 ^a |
| Residual | 61.126 | 94 | .650 | | |
| Total | 324.133 | 97 | | | |

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .901 ^a | .811 | .805 | .80640 |

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Pembahasan

Pengaruh *Group Cohesiveness* Terhadap Intensi *Turnover*

Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa secara parsial variabel *Group cohesiveness* mempunyai pengaruh negatif terhadap intensi *turnover* pada PT. BAN Indonesia. Karena t hitung untuk variabel *Group cohesiveness* (X_1) sebesar -3.865, sehingga semakin tinggi tingkat *Group cohesiveness* yang dialami oleh karyawan PT. BAN Indonesia maka akan menurunkan tingkat intensi *turnover*.

Hasil ini sesuai dengan pernyataan Greenberg (2005) bahwa tingginya tingkat *group cohesiveness* berarti tiap anggota dalam kelompok saling berinteraksi satu sama lain dan saling membantu untuk mendapatkan tujuan mereka. Bila kelompok kerja tidak kompak, maka tiap anggota akan saling tidak menyukai satu sama lain dan mungkin dapat menimbulkan lingkungan kerja yang tidak kondusif. Yang kemudian dapat mendorong karyawan merasa kurang nyaman secara psikologis, sehingga pada akhirnya akan berdampak pada produktifitas kerja karyawan atau bahkan mendorong karyawan berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Sehingga yang dapat disimpulkan dalam penelitian ini adalah bahwa *Group cohesiveness* merupakan faktor penentu untuk merendahkan intensi *turnover*.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Intensi *Turnover*

Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa secara parsial variabel Stres kerja mempunyai pengaruh positif terhadap intensi *turnover* pada PT. BAN Indonesia. Karena t hitung untuk variabel stres kerja (X_2) sebesar 5.423, sehingga semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan PT. BAN Indonesia maka akan meningkatkan intensi *turnover*.

Menurut Robbins (2001) stres kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang mempengaruhi keadaan fisik atau psikis seseorang karena adanya tekanan dari dalam ataupun dari luar diri seseorang yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Sehingga yang dapat disimpulkan dalam penelitian ini adalah bahwa stres kerja merupakan faktor penentu yang menyebabkan terjadinya intensi *turnover*.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi *Turnover*

Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap intensi turnover pada PT. BAN Indonesia. Karena t hitung untuk variabel kepuasan kerja (X_3) sebesar -4.285 , sehingga semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan PT. BAN Indonesia maka akan menurunkan tingkat intensi turnover.

Hasil ini mendukung penelitian Kadiman (2012) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki keinginan untuk berpindah kerja yang lebih kecil.

Sehingga yang dapat disimpulkan dalam penelitian ini adalah bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penentu untuk merendahkan intensi *turnover*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian dan analisis yang dilakukan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. *Group cohesiveness* berpengaruh negatif terhadap intensi *turnover*. sehingga semakin tinggi tingkat *group cohesiveness* yang dialami oleh karyawan PT. BAN Indonesia maka akan menurunkan tingkat intensi *turnover*. Dengan demikian *group cohesiveness* merupakan faktor penentu untuk merendahkan intensi turnover.
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *turnover*. sehingga semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan PT. BAN Indonesia maka akan meningkatkan tingkat intensi *turnover*. Dengan demikian stres kerja merupakan faktor penentu yang menyebabkan terjadinya intensi *turnover*.
3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap intensi *turnover*. sehingga semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan PT. BAN Indonesia maka akan menurunkan tingkat intensi *turnover*. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan faktor penentu untuk merendahkan intensi *turnover*.

DAFTAR PUSTAKA

- Beer, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health and organizational effectiveness: A facet analysis, model and literature review personnel psychology.
- Forsyth, D. R. (1999). *Group dynamics (3rd ed.)*. New York: Brookes/ColeWadsworth.
- Grant, K., Cravens, D. W., Low, G. S., & Moncrief, W. C. (2001). The role of satisfaction with territory design on the motivation, attitudes, and work outcomes of salespeople. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 29 (2), 165-178.
- Greenberg, J. (2005). *Managing behavior in organizations*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hall, K., & Savery, L. K. (1986). Authority with strings attached put managers under severe pressure. *Harvard Business Review*, 160-164.
- Handoko, T. H. (1997). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Lerety.
- Hellriegel, D., & Slocum Jr., J. W. (2004). *Organizational behavior*. 10th edition. Ohio: Thomson South Eastern.

- Kadiman. (2012). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan tenaga kerja terhadap turnover intention karyawan.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. V. (2003). *Organizational behavior*. 2nd Edition. New York: McGraw-Hill.
- Nasarudin, A. M., Ramayah, T., & Kumaresan, S. (2005). Organizational stressors and job stress among managers: The moderating role of neuroticism Singapore. *Management review*, 27 (2), 63-79.
- Robbins, S. (2001). *Perilaku organisasi (organizational behaviour)*. Jakarta: PT Prenhalindo.
- Sutrisno, E. (2010). *Mengenal sumber daya manusia*. Jakarta: Prenada Media Griya.