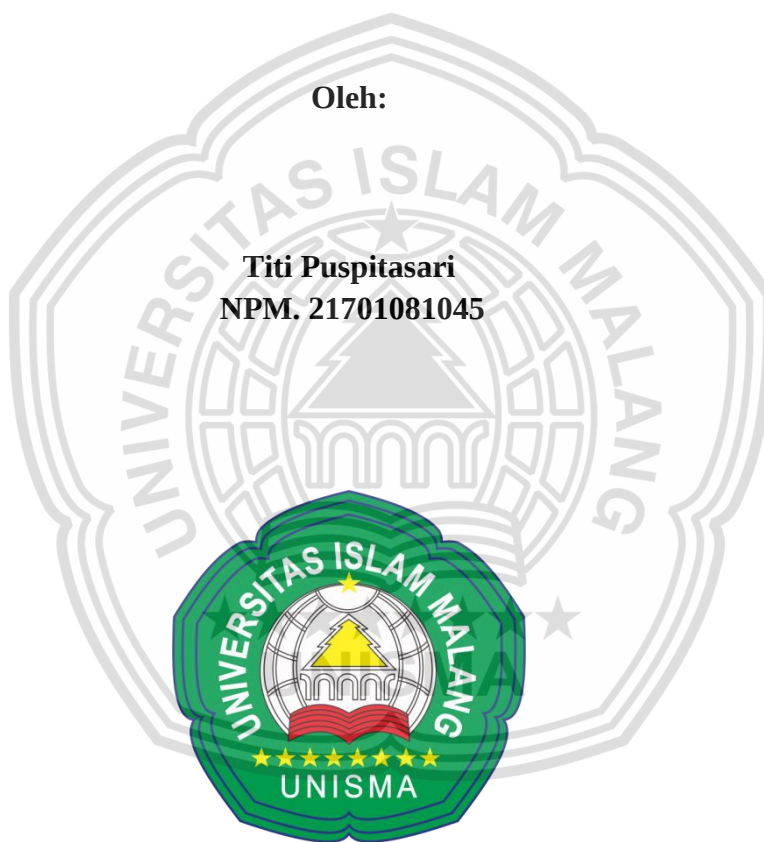


**PENGARUH KONFLIK KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION KARYAWAN**
(Studi Pada Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia
BKPSDM kota malang)

SKRIPSI
Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

Titi Puspitasari
NPM. 21701081045



UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
MALANG

2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Konflik Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) Terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan pada Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM) Kota dan Kabupaten Malang. *Turnover intention* adalah salah satu gejala yang akhir-akhir ini makin diberikan perhatian karena fenomena ini seringkali menimpa karyawan pada Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM), tentu fenomena ini sering dipengaruhi oleh factor lingkungan seperti konflik kerja, beban kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan alat analisis data yakni aplikasi SPSS versi 16.0. Jumlah responden yang digunakan pada penelitian ini yakni 131 sampel. Peneliti dalam menentukan jumlah sampel dari populasi pada penelitian ini, yakni dengan mengambil 10%-15% atau 20%-25% dari jumlah total populasi. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yakni kusioner dan cara menilainya menggunakan skala likert. Hasil pada penelitian ini yakni terdapat pengaruh yang signifikan Konflik Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) Terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan pada Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM). Hasil persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini yakni $Y = 7.982 + 0,108 X_1 + 0,113 X_2 + 0,417 X_3$. Secara simultan dan parsial variabel indepen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen pada penelitian ini. Dengan besaran pengaruh berdasarkan uji koefisien determeinasi menyatakan bahwa Konflik Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Lingkungan Kerja *Turnover Intention* (Y) sebesar 87,1%. Sedangkan 13.9% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci: Konflik Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, *Turnover Intention* karyawan

Abstract

This study aims to examine the effect of Work Conflict (X1), Workload (X2), and Work Environment (X3) on Employee Turnover Intention (Y) at the Agency for Personnel and Human Resources Development (BKPSDM) City and Regency of Malang. Turnover intention is one of the symptoms that has recently been given more attention because this phenomenon often afflicts employees at the Agency for Personnel and Human Resources Development (BKPSDM), of course this phenomenon is often influenced by environmental factors such as work conflict, workload and work environment. This study uses quantitative research using data analysis tools, namely the SPSS version 16.0 application. The number of respondents used in this study was 131 samples. Researchers in determining the number of samples from the population in this study, namely by taking 10%-15% or 20%-25% of the total population. The data collection method in this study is a questionnaire and how to assess it using a Likert scale. The results of this study are that there is a significant effect of Work Conflict (X1), Workload (X2), and Work Environment (X3) on Employee Turnover Intention (Y) at the Agency for Personnel and Human Resources Development (BKPSDM). The results of the multiple linear regression equation in this study are $Y = 7.982 + 0.108 X1 + 0.113 X2 + 0.417 X3$. Simultaneously and partially independent variables have a significant influence on the dependent variable in this study. The magnitude of the effect based on the coefficient of determination test states that Work Conflict (X1), Workload (X2) and Work Environment (X3) simultaneously affect the Turnover Intention (Y) Work Environment variable of 87.1%. While the other 13.9% are influenced by other variables outside of this study.

Keywords: *Work Conflict, Workload, Work Environment, Employee Turnover Intention*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Abad 21 menghadapi keadaan, permasalahan, dan tantangan yang berbeda dengan yang dihadapi dalam kurun waktu sebelumnya. Adaptasi kehidupan di masa pandemi ini sangat berbeda dengan budaya kerja di masa sebelum ini. Pesatnya perkembangan dunia di era Revolusi Industri 4.0 atau era digital ini mengharuskan organisasi untuk lebih kompetitif dalam bersaing dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada.

Perkembangan lingkungan strategik nasional dan internasional yang kita hadapi dewasa ini mensyaratkan perubahan paradigma, pembaharuan sistem kelembagaan baik suatu usaha atau kegiatan bersama yang berbentuk organisasi social, lembaga pemerintah maupun badan usaha lainnya. Hal yang demikian itu mengakibatkan adanya multidimensi perubahan tuntutan pada organisasi yang pada akhirnya berimplikasi pada sumber daya yang beroperasi didalamnya, dalam hal ini sebut saja sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia mempunyai daya atau energi atau kemampuan atau kompetensi yang bisa digunakan untuk membangun, bagaimana meningkatkan kontribusi yang positif dari orang-orang yang dilibatkan untuk pencapaian tujuan organisasi melalui suatu sistim kerja yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Hasibuan, (2017).

Sumber daya manusia merupakan faktor krisis (*crusial factor*) yang dapat menentukan maju mundurnya serta hidup matinya suatu organisasi atau

kegiatan bersama. Rendahnya sumber daya manusia menyebabkan turunnya efektifitas kerja, yang secara tidak langsung menyebabkan turunnya semangat kerja dan keputusan kerja dalam pengoperasiannya. Hal ini selanjutnya akan berdampak pada iklim organisasi yang akan mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya.

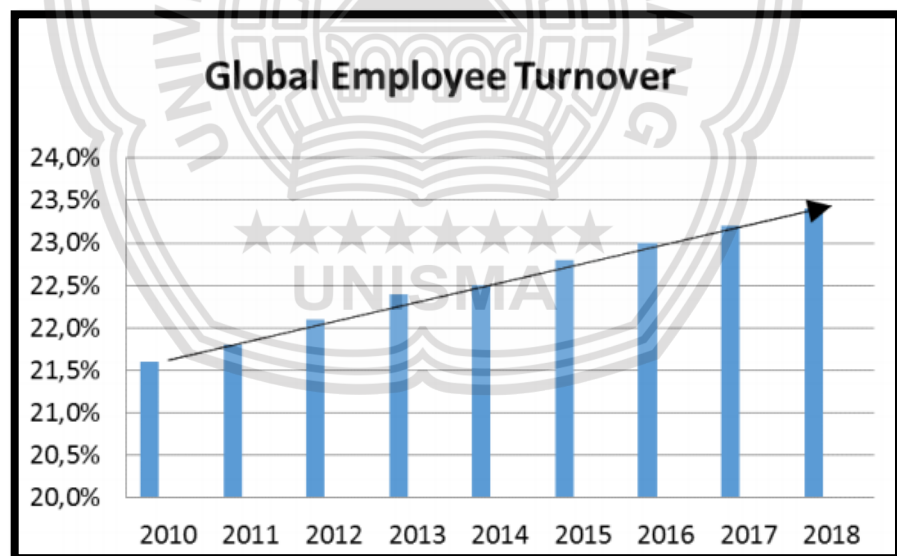
Sumber daya manusia berhubungan dengan perkembangan yang sangat menekankan perhatian pada pertumbuhan dan kemauan setiap individu untuk mencapai tingkat kemampuan, produktifitas, serta kreativitas yang tinggi. Hal ini dikarenakan manusia adalah sumber daya yang penting dalam organisasi dan masyarakat. Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan didalam organisasi.

Menurut Muamarah dalam tulisan Mujiati, dkk, (2016) bahwa melihat betapa pentingnya sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah organisasi dengan berbagai perubahan, tantangan dan masalah yang kian waktu memasuki tensi yang meninggi. Seperti dalam hal penguasaan teknologi baru, batasan atau waktu kerja yang semakin ketat, perubahan tuntutan terhadap hasil kerja serta perubahan dalam peraturan kerja dan hal lainnya yang dapat menimbulkan situasi yang menekan pada SDM didalamnya. Tekanan serta ancaman yang demikian itu akan menyebabkan hilangnya sumber daya didalam diri manusia itu sendiri sehingga tidak berkemampuan lagi untuk

berkerja, berekspresi, dan aktifitas lain yang pernah dilakukan sebelumnya. Masalah itu kiranya lebih tepat disebut *turnover intention*.

Turnover intention adalah salah satu gejala yang akhir-akhir ini makin diberikan perhatian karena fenomena ini seringkali menimpa dan ditemukan pada profesi yang bersifat *human service* seperti Polisi, Perawat, Dokter, Konselor, PNS dan pekerja sosial lainnya. Muamarah, (dalam Mujiati, dkk, 2016).

Saat ini, *turnover intention* yang berujung pada *turnover* telah banyak dilakukan oleh karyawan. Hasil survei Hay Group tingkat *turnover* karyawan secara global akan meningkat dalam tahun-tahun ke depan, dengan puncak peningkatan pada tahun 2018. Dan hal ini didukung dari data persentase tingkat *turnover* di dunia dari tahun 2010-2018.



Sumber : Laporan Hasil Survei Hay Group (2018)

Gambar 1.1 Turnover Trends 2010-2018

Dari data diatas rasio *turnover* pegawai dalam lima tahun ke depan meningkat menjadi 23,4%. Kemudian di lingkup regional diperoleh presentase tingkat *turnover* Hasil Survei Hay Group sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data Tingkat *Turnover* Hasil Negara Hasil Survei Hay Group

Negara	Tingkat Turnover
India	26.9%
Russia	26.8%
Indonesia	25.8%
Brazil	24.4%
US	21.8%
China	21.3%
UK	14.6%

Sumber : Hay Group Survey Report (2018).

Berdasarkan hasil survei Indonesia menempati peringkat ketiga dengan persentase 25.8% Negara kita mendapat *turnover* pegawai tertinggi jika dibanding dengan beberapa Negara seperti Brazil (24,4%), US (21,8%), China (21,3%).

Menurut Harnoto dalam Halimah, (2016) dampak negatif yang dirasakan oleh pegawai atau karyawan akibat terjadinya *turnover* sangat merugikan instansi atau organisasi terkait, baik dari segi biaya yaitu dari perekrutan awal atau biaya pendidikan dan pelatihan karyawan atau pegawai sehingga memperoleh karyawan atau pegawai yang siap pakai, motivasi karyawan dan sumber daya lainnya. Karyawan yang tetap dan berkerja dalam perusahaan sewaktu-waktu akan terpengaruhi semangat kerjanya. Misalnya, karyawan yang pada dasarnya tidak mempunyai keinginan untuk mencari

pekerjaan baru akan mulai mencari lowongan kerja yang baru dan pada akhirnya meninggalkan perusahaan atau organisasinya.

Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* antara lain konflik kerja, beban kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain. Penelitiannya Khusna, M. (2019) menunjukan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS Made Demak. Sedangkan, penelitiannya Bima, H. (2019) menunjukan bahwa variabel konflik, stres kerja, kepuasan kerja dan beban kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Adapun penelitiannya Widiawati, F, (2017), menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan baik secara parsial maupun secara simultan.

Penelitiannya Riani, dkk. (2017), menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap variabel *turnover intention*. Sedangkan, pengaruh secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap variabel *turnover intention*. Pada penelitiannya Fusahari, (2016), menunjukkan baik secara parsial maupun simultan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan beban kerja terhadap *turnover intention*.

Penelitian terdahulu, sebagian besar menunjukkan hasil yang sama yakni *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh berbagai variabel, namun

juga terjadi gap penelitian antara satu sama lain. Pada dasarnya, *turnover intention* sendiri memiliki faktor pengaruh yang cukup fundamen. Faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* dibagi menjadi dua yaitu, faktor eksternal dan faktor internal. Menurut Bluedorn dalam Mufidah, (2016) Faktor internal sendiri seperti usia, jenis kelamin, suku, kemampuan, pengetahuan, keterampilan yang dimiliki, minat, dan kepribadian. Sedangkan, faktor eksternalnya adalah yang dikemukakan oleh Mobley dalam Prawitasari (2016), menyebutkan bahwa ada beberapa faktor eksternal yang mempengaruhi *turnover intention* ialah, Stres kerja, Beban kerja, Lingkungan kerja dan Dukungan sosial.

Menurut Ivanko dalam Hamali (2018) konflik kerja adalah pertentangan kebutuhan, nilai-nilai dan kepentingan yang aktual yang dirasakan oleh anggota organisasi. Menurut Umam dalam Hamali (2018) konflik kerja adalah suatu gejala ketika individu atau kelompok menunjukkan sikap atau perilaku “bermusuhan” terhadap individu atau kelompok lain, sehingga memengaruhi kinerja dari salah satu atau semua pihak yang terlibat. Sedangkan menurut Nelson dan Quick dalam Umam (2012) mengemukakan bahwa konflik kerja adalah suatu situasi yang tujuan, sikap, emosi dan tingkah laku yang bertentangan menimbulkan oposisi dan sengketa antara dua kelompok atau lebih. Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa konflik merupakan suatu sikap ketika individu atau kelompok menunjukkan sikap saling bertentangan yang dapat mempengaruhi kinerja, dan juga proses yang bermula dari konflik terpendam yang jika berkembang dapat membahayakan organisasi atau perusahaan.

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja secara kualitatif yaitu timbul karena tugas-tugas terlalu banyak atau sedikit. Sedangkan beban kerja kualitatif, jika pekerja merasa tidak mampu melaksanakan tugas atau tidak menggunakan keterampilan dan potensi dari pekerjaan, Koesomowidjojo (2017). Sedangkan, menurut Everly dkk, (dalam Putra dkk, 2016) mengatakan bahwa beban kerja adalah keadaan ketika pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan tepat waktu.

Lingkungan kerja pada *Turnover Intention* karyawan sangat dibutuhkan, karena itu akan memudahkan dalam bagi setiap karyawan dalam bekerja. Tempat kerja yang nyaman akan membuat karyawan merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Demikianpun sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak nyaman akan memicu karyawan untuk keluar dari pekerjaannya (*turnover intention*). Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, penilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja, menurut Afandi (2018). Fenomena kondisi lingkungan kerja di Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM) Terlihat harmonis, hal ini dilihat dari adanya hubungan interaksi yang baik antara karyawan bagian yang satu dengan yang lain. Misalnya kepala badan dengan sekretaris, *leader* dengan bawahan. Seringkali antar bagian membantu bagian yang lain jika bagian lain sedang membutuhkan

bantuan.

Berdasarkan uraian diatas bahwa, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang *turnover intention* melalui terobosan baru terkait variabel yang mempengaruhinya. sebuah model konseptual terintegrasi atau suatu pendekatan baru yang bersifat eksistensi terhadap model yang telah ada. dengan memberikan gambaran bahwa penelitian ini adalah mengevaluasi dan menganalisis tentang “Pengaruh konflik Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang telah dipaparkan maka rumusan masalah yang akan dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah konflik kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*?
2. Apakah konflik kerja secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention*?
3. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention*?
4. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention*?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan dari penelitian adalah

sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah konflik kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*.
2. Untuk mengetahui apakah konflik kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.
3. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.
4. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat menambah informasi bagi pembaca dan memperkaya wawasan ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia serta dapat dijadikan rujukan penelitian terdahulu bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawannya agar tetap berkerja diperusahaan tersebut dengan memperhatikan faktor konflik kerja, beban kerja dan lingkungan kerja untuk meminimalisir terjadinya tingkat *turnover intention* yang tinggi.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1.Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang di bahas pada bab sebelumnya tentang Pengaruh konflik kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan BKPSDM Kota dan Kabupaten Malang.

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengaruh konflik kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan BKPSDM Kota dan Kabupaten Malang dengan nilai signifikansi dari hasil uji simultan (uji F) sebesar $0,000 \leq 0,05$.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial variabel konflik kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan BKPSDM Kota dan Kabupaten Malang. Maka, hipotesis kedua di terima. Dapat disimpulkan bahwa konflik kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan BKPSDM Kota dan Kabupaten Malang.
3. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial variabel beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan BKPSDM Kota dan Kabupaten Malang. Maka hipotesis ketiga diterima. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan BKPSDM Kota dan Kabupaten Malang.
4. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan BKPSDM Kota dan Kabupaten Malang. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja

berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan BKPSDM Kota dan Kabupaten Malang.

5.2 Keterbatasan Peneliti

Meskipun peneliti ini telah berusaha sedemikian mungkin merancang dan mengembangkan penelitian ini, namun masih terdapat keterbatasan dalam penelitian ini yang masih perlu dikembangkan oleh peneliti selanjutnya, antara lain:

1. Sampel penelitian, dimana sampel dalam penelitian ini hanya ditunjukkan kepada karyawan BKPSDM Kota dan Kabupaten Malang.
2. Peneliti ini hanya menganalisis pengaruh konflik kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan BKPSDM Kota dan Kabupaten Malang.

5.3 Saran

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian diatas, masih terdapat banyak keterbatasan sehingga masihn banyak yang perlu diperbaiki. Dalam penelitian ini peneliti memiliki saran demi kebaikan dan kesempurnaan penelitian selanjutnya. Adapun saran yang diberikan peneliti sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Dalam penelitian diketahui Pengaruh konflik kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* kariyawan BKPSDM Kota dan Kabupaten Malag, maka hal tersebut perlu dipertahankan oleh setiap instansi untuk meningkatkan karyawan dalam perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Karena variabel yang diteliti dalam penelitian ini hanya variabel diketahui Pengaruh konflik kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan BKPSDM Kota dan Kabupaten Malang. Hendaknya bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan dan melanjutkan penelitian ini sebaiknya menambah variabel lain. Karena masih banyak variabel-variabel lain mampu mempengaruhi *turnover intention* karyawan,, namun yang paling penting adalah kesesuaian variabel yang diangkat dengan keadaan yang ada di lokasi yang akan diteliti.



DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, G., M, 2004, *Applied Industrial Organizational Psychology*, California: Thomson Wadsworth Publishing.
- Arifin, Rois dkk, 2017, *Budaya Perilaku Organisas*, Malang: Wisma Kalimetro.
- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Daft, Richard L, 2012, *Era Baru Managemen*, Edisi 9, Buku 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Fang, Y & Baba V., V, 2015, *Stress and turnove: A Comparative Study Among Nurses*, International Jornal of Coparative Sociology, 34 (1-2): 24-38.
- Fiky, 2016, *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention karyawan (studi kasus pada PT. Sumber Berkah*, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Firda dkk, 2017, *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap turnover karyawan PT. Geogiven Visi Mandiri Semarang*, Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis: Universitas Pandanaran Semarang.
- Ghozali, I, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani T, 2015, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, BPFE Universitas Gadjah Mada: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S., P, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indriantoro & Supomo, 2018, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.
- Lina & Lena, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*, Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu, 2005, *Perilaku Budaya Organisas*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mardiana, 2005, *Manajemen Produksi*, Jakarta: IPWI.

- Mas'ud, Fuad, 2004, *Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mathis, Robert I & John Jackson H, 2010, *Human Resource Management*, 13th Edition, South-Western, Cengage Learning.
- Mobley, W., H, 2011, *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*, Terjemahan, Jakarta: PT Pustaka Binaman Press Indo.
- Nasution, W. A. 2009, *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Intensi Turnover pada Call Center Telkomsel Di Medan*, Jurnal Mnadiri.
- Nawawi, 2010, *Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja*, Mawawi.
- Nitisimeto, Alex S, 2000, *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Ghaila Indonesia.
- Pramarta & Reni, 2014, *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap IntensiKeluar Karyawan*, Vol.20.No 1.
- Priyatno, D, 2012, *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*, Yogyakarta:Andi.
- Riani & Putra, 2017, *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Turnover Intention Karyawan*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Udaya Bali.
- Ridlo, Ilham Akhsanu, 2012, *Turnover Karyawan Kajian Literatur*, Surabaya: PHMovement Publication.
- Santoso, Singgih, 2001, *Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: Gramedia.
- Sartono dkk, 2017, *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention karyawan PT Unipower Food Indonesia*, Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang.
- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju.
- Sidaharta, Novita & Meily Margaretha, 2012, *Dampak Komiten Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention*, Vol.10,no.2.
- Solihin, Ismail, 2010, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Erlangga.

- Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Edisi revisi, Bandung: Alfabeta.
- Sunarso, Dan Kusdi, 2010, *Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Jurnal Manajemen SD Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi, Surakarta Vol.4 No.1.
- Wijaya, 2017, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah*. Kab. Banyuasin. Studi Kasus, Dinas Pertambangan.
- Winarsunu, Tulus, 2008, *Psikologi Keselamatan Kerja*, Yogyakarta: UUM Press.

