

## ANALISIS KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN TEXTILE PADA MASA PANDEMI

Risky Budi Setiawan<sup>1</sup>, Rr. Hawik Ervina Indiworo<sup>2</sup>, Ratih Hesty Utami P<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas PGRI Semarang  
e-mail: [Setiawanrisky@gmail.com](mailto:Setiawanrisky@gmail.com)

<sup>2</sup> Universitas PGRI Semarang  
e-mail: [hawikervina@upgris.ac.id](mailto:hawikervina@upgris.ac.id)

<sup>3</sup> Universitas PGRI Semarang  
e-mail: [ratihfebupgris@gmail.com](mailto:ratihfebupgris@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

Article history:

Received 30 September 2021  
Received in revised form 2 November 2021  
Accepted 10 November 2021  
Available online 1 Desember 2021

---

### ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of compensation, work stress and leadership on employee retention due to a decrease in turnover intention at PT. Apparel One Indonesia Sewing Section. The type of research that will be used is associative with a quantitative approach. The population in this study were employees of the sewing section of PT. Apparel One Indonesia, totaling 478 people, while the sample used in this study was 100 respondents using a non-probability sampling technique with purposive sampling type. The method of data collection is through the distribution of questionnaires while the analysis used in this study is multiple linear regressio

The results showed that the variable influence of compensation, job stress and leadership had a positive and significant effect on turnover intention and the result of the adjusted R square value in the regression model was obtained at 0.785, which means that 78.5 percent of the variable turnover intention can be explained by the variables of compensation, work stress and leadership. while the remaining 21.5 percent is explained by other variables outside of this study.

**Keywords: Compensation, Job Stress, Leadership And Turnover Intention**



## 1. Pendahuluan

Indonesia saat ini tengah berhadapan dengan pandemi COVID-19 (Coronavirus Disease-19) yang berdampak pada berbagai sektor. Hampir seluruh sektor terdampak bukan hanya kesehatan, sektor ekonomi juga mengalami dampak yang serius. Pembatasan aktivitas yang dilakukan masyarakat berpengaruh pada aktivitas perusahaan. Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan yang dapat diakses di web resmi kemnaker.go.id per 31 Juli 2020, akibat pandemi COVID-19, tercatat jumlah pekerja yang terdampak covid-19 total sebanyak 3,5 juta pekerja dari sektor formal dan informal. Kondisi pandemi ini berdampak pada tenaga kerja yang dikeluarkan perusahaan dan minimnya lowongan pekerjaan. Hal ini menyebabkan persaingan yang tinggi untuk memperoleh pekerjaan.

Secara hukum, karyawan kontrak dapat diartikan sebagai karyawan dengan status bukan karyawan tetap atau karyawan yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasar kesepakatan antara karyawan dengan perusahaan pemberi kerja. Jenis karyawan ini sering disebut sebagai karyawan PKWT atau Karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Karyawan kontrak berpotensi mempunyai keinginan untuk keluar sebelum masa kerja habis dikarenakan tuntutan agar dapat segera mendapat pekerjaan baru sebelum kontrak habis dan alasan lainnya adalah karena hak-hak karyawan kontrak sangat terbatas

Sumber daya manusia (SDM) merupakan roda penggerak dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Manusia adalah sumber daya yang sangat penting, oleh karena itu dibutuhkan sumber daya yang berkualitas untuk menunjang operasional perusahaan. Kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan dengan lancar apabila gangguan yang berasal dari baik lingkungan internal maupun eksternal perusahaan mampu diminimalisir. Untuk mengelola SDM secara optimal, setiap pemimpin atau manajer serta bagian yang menangani SDM harus mengerti masalah manajemen SDM dengan baik (Widodo, 2015:2).

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka (Gomes, 2003:129). Fungsi dari kompensasi yang diberikan diharapkan akan menarik pegawai, mempertahankan pegawai, memotivasi kinerja, dan mendorong peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan (Hariandja, 2002:245). Simamora (2004) menyatakan bahwa Kompensasi dapat berupa gaji, upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

Stres terjadi ketika seorang karyawan tidak siap dengan lingkungan kerjanya sehingga berpengaruh pada pola berpikir, emosi, dan kondisi karyawan yang dapat menyebabkan kinerjanya menurun sehingga berdampak pada tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, cemas, gugup (R. N. Sari, 2014). Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang sehingga stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya (Handoko, 2014:200). Terjadinya stres kerja pada karyawan menyebabkan karyawan tersebut menjadi kurang memperhatikan keadaan sosialnya dan kurang peka terhadap orang disekitarnya sehingga menyebabkan ketidakharmonisan dalam hubungan antar karyawan. Stres terjadi ketika seorang karyawan tidak siap dengan lingkungan kerjanya sehingga berpengaruh pada pola berpikir, emosi, dan kondisi karyawan yang dapat menyebabkan kinerjanya menurun sehingga berdampak pada tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Stres kerja merupakan kesiapan individu dalam menghadapi lingkungan kerja (Nursyamsi, 2012).

Menurut Jhon (2014) menyatakan pengertian kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Menurut Dessler (2013) menyatakan pengertian kepemimpinan yaitu bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus. Hasibuan (2014) memandang bahwa *leadership* tersebut sebenarnya sebagai akibat pengaruh satu arah, karena pemimpin mungkin memiliki kualitas-kualitas tertentu yang membedakan dirinya dengan pengikutnya.

Hasil wawancara pada salah satu karyawan disana bahwa adanya sistem lembur/*overtime* disini tidak adanya pengajian lembur hanya perusahaan meminta bahwa adanya lembur untuk menyelesaikan pekerjaan atau

target –target yang sudah dibuat perusahaan. Dengan ini banyaknya beban yang dirasakan karyawan tanpa adanya kompensasi yang tepat dapat membuat stres kerja karyawan.

PT. Apparel One Indonesia Bagian Sewing memiliki *turnover* karyawan yang cukup tinggi. Terutama karyawan yang berstatus pkwt (perjanjian kerja waktu tertentu) atau yang biasa disebut karyawan kontrak. Dari hasil perhitungan tingkat *turnover* pada tahun 2018 sampai 2020 di PT. Apparel One Indonesia Bagian Sewing berturut-turut sebesar 11,5 %, 12,9 % dan di masa pandemi sebesar 10,3 %. Mengacu pada pendapat Gillies (2013) tingkat perputaran karyawan dikatakan normal apabila berada dalam kisaran 5-10% per tahun. Jika tingkat perputaran karyawan lebih dari 10% per tahun maka *turnover* karyawan dikatakan tinggi. *Turnover* karyawan PT. Apparel One Indonesia Bagian Sewing per tahun lebih dari 10%, maka *turnover* karyawan PT. Apparel One Indonesia Bagian Sewing dikatakan tinggi, untuk itu perlu diketahui faktor penyebab *turnover intention* karyawan di PT. Apparel One Indonesia Bagian Sewing.

Pada era pandemi covid 19 ini fenomena yang terjadi banyak karyawan yang kesulitan ingin mencari pekerjaan hal ini berbeda dengan data keluar masuk karyawan pada PT. Apparel One Indonesia yang menunjukkan masih tingginya *turnover intention* yang terjadi atas perbedaan fenomena gap maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang *turnover intention*.

*Turnover* dipengaruhi oleh beberapa variabel diantaranya adalah Kepemimpinan, Stres Kerja dan Kompensasi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Paulus Dan Winoto (2015) menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Rizki, dkk (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Dhananjaya dan Dewi (2017) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

## 2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Metode kuantitatif, yaitu dengan menguji hipotesis yang telah ada untuk mencari kebenaran dari hipotesis tersebut (Ferdinand 2006:7). Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang data atau informasinya berupa simbol angka atau bilangan. Berdasarkan angka tersebut, perhitungan secara kuantitatif dapat dilakukan untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang berlaku umum. Dengan menghubungkan variabel Kompensasi, Stres Kerja, Kepemimpinan dan *Turnover Intention* melalui pengujian hipotesis kemudian dilakukan uji statistik untuk mendapatkan hasil dari data-data tersebut yang dapat memberikan penjelasan mengenai penelitian ini. Sugiyono (2012) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat dan positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data berdasarkan instrument penelitian, analisis data berupa kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1 Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,01173630
Most Extreme Differences	Absolute	,110
	Positive	,110
	Negative	-,060
Test Statistic		,110

Asymp. Sig. (2-tailed)	,055 <sup>c</sup>
------------------------	-------------------

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel 1 di atas, menunjukkan nilai signifikansi (*Asymp. Sig (2-tailed)*) sebesar  $0,055 > 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

### Uji Multikolinieritas

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,145	,838		-,173	,863		
	Kompensasi	,745	,112	,528	6,641	,000	,343	2,913
	Stres Kerja	,120	,054	,172	2,201	,030	,356	2,812
	Kepemimpinan	,167	,055	,259	3,055	,003	,302	3,313

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Berdasarkan tabel 2 di atas, dilihat dari nilai Tolerance dan variance inflation factor (VIF) berdasarkan tabel Coefficients pada bagian Collinearity Statistics. Nilai tolerance untuk variabel Kompensasi ( $X_1$ ) yaitu 0,343, tolerance untuk variabel Stress Kerja ( $X_2$ ) yaitu 0,356 dan tolerance untuk variabel Kepemimpinan ( $X_3$ ) yaitu 0,302 sehingga nilai tolerance antar variabel tersebut  $> 0,1$ . Nilai variance inflation factor (VIF) untuk variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) yaitu 2,913, variance inflation factor (VIF) untuk variabel Stress Kerja ( $X_2$ ) yaitu 2,812 dan variance inflation factor (VIF) untuk variabel Kepemimpinan ( $X_3$ ) yaitu 3,313 sehingga nilai variance inflation factor (VIF) antar variabel  $< 10$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gangguan multikolinieritas antar variabel bebas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 3**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,145	,838		-,173	,863
	Kompensasi	,745	,112	,528	6,641	,000
	Stres Kerja	,120	,054	,172	2,201	,030
	Kepemimpinan	,167	,055	,259	3,055	,003

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh persamaan linier berganda sebagai berikut:

$$\hat{y} = 0,528X_1 + 0,172X_2 + 0,259X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diketahui sebagai berikut :

- Nilai koefisien Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y) menunjukkan nilai positif yaitu 0,528 dengan signifikansi sebesar 0,000 sehingga semakin baik Kompensasi maka akan semakin baik *Turnover Intention* (Y).
- Nilai koefisien Stress Kerja ( $X_2$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y) menunjukkan nilai positif yaitu 0,172 dengan signifikansi sebesar 0,030 sehingga semakin baik Stress Kerja maka akan semakin baik *Turnover Intention* (Y).
- Nilai koefisien Kepemimpinan ( $X_3$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y) menunjukkan nilai positif yaitu 0,259 dengan signifikansi sebesar 0,003 sehingga semakin baik Kepemimpinan maka akan semakin meningkat *Turnover Intention* (Y).

### Uji Hipotesis

#### Uji t

Berdasarkan tabel 3, dapat disimpulkan bahwa: (1) variabel Kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, kemudian  $t_{hitung}$  sebesar  $6,641 > t_{tabel}$  1,984 dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y). (2) variabel Stress Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,030 < 0,05$  dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, kemudian  $t_{hitung}$  sebesar  $2,201 > t_{tabel}$  1,984 dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Stress Kerja ( $X_2$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y). (3) Variabel Kepemimpinan ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,003 < 0,05$  dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, kemudian  $t_{hitung}$  sebesar  $3,055 > t_{tabel}$  1,984 dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Kepemimpinan ( $X_3$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y).

#### Uji F

**Tabel 4**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	385,573	3	128,524	121,755	,000 <sup>b</sup>
	Residual	101,337	96	1,056		
	Total	486,910	99			

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Stres Kerja, Kompensasi

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4 diatas, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  121,755  $> F_{tabel}$  2,70 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima yang artinya terdapat pengaruh variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Stress Kerja ( $X_2$ ) dan Kepemimpinan ( $X_3$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y) secara bersama- sama.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### 1. Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y). Pernyataan tersebut sesuai dengan uji T yang dilakukan yaitu  $t_{hitung}$  6,641  $> t_{tabel}$  1,984 Atau tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan bagian sewing PT. Apparel One Indonesia.

### 2. Pengaruh Stress Kerja ( $X_2$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel Stress Kerja ( $X_2$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y). Pernyataan tersebut sesuai dengan uji T yang dilakukan yaitu  $t_{hitung} 2,201 > t_{tabel} 1,984$  Atau tingkat signifikansi  $0,030 < 0,05$ , maka hipotesis dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Stress Kerja ( $X_2$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan bagian sewing PT. Apparel One Indonesia Dengan demikian, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizki, dkk (2021) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* (Y).

### 3. Pengaruh Kepemimpinan ( $X_3$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel Kepemimpinan ( $X_3$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y). Pernyataan tersebut sesuai dengan uji T yang dilakukan yaitu  $t_{hitung} 3,055 > t_{tabel} 1,984$  Atau tingkat signifikansi  $0,003 < 0,05$ , maka hipotesis dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Kepemimpinan ( $X_3$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan produksi PT. Apparel One Indonesia.

## 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Kompensasi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* PT. Apparel One Indonesia yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* bagian sewing PT. Apparel One Indonesia
2. Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* bagian sewing PT. Apparel One Indonesia
3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* bagian sewing PT. Apparel One Indonesia
4. Berdasarkan hasil koefisien determinasi dilihat dari nilai *Adjusted r square* 0,785. Artinya variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Stress Kerja ( $X_2$ ) dan Kepemimpinan ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) sebesar 78,5%.

## Daftar Pustaka

- Anoraga, Pandji. (2005). *Psikologi Kerja Terapan*. Jakarta: Erlangga.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Statistik untuk Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dhananjaya dan Dewi. (2019). *Pengaruh Kompensasi Finansial, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Karyawan Koperasi Asadana Semesta DENPASAR*. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud)*, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 8, No. 3 ISSN: 2302-8912
- Ferdinand, Augusty. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP UNDIP.
- Fuaidah dkk. (2018). *Pengaruh Kompensasi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Auto2000 Malang-Sutoyo)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 60 No. 2 Juli 2018*
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Griffin, Ricky W. (2004). *Manajemen*. Edisi 7. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hani Handoko. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua. Jakarta: PT. Prehallindo
- Hasibuan, Melayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. dkk. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rizky dkk. (2021). *Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap*

*Turnover Intention (Studi Kasus Pada Pt. Fif Group Cabang Batu)*. Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang. ISSN 2302 - 7150

- Robbins, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*. Yogyakarta
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Rivai, V., & Jauvani, S. E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke. Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ningsih dan Putra. (2019). *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud). ISSN : 2302-8912
- Syarafuddin Alwi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, BPFE, Yogyakarta
- Sumarni, Murti. (2011). Pengaruh Employee Retention Terhadap Turnover Intention dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Akmenika*. 8 (2), pp: 20-47.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN
- Siagian, S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2001. *Dasar-Dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran: Suatu Pengantar*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kesebelas. Bandung: CV Alfabeta
- Sinambela, P. D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara .
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suwanto, M., & Donni Juni Priansa, S. S. (2011). Bandung: Alfabeta.