

PENGARUH AMBIGUITAS PERAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER KARYAWAN PADA PT PANDAWA SOLUSINDO NUSANTARA

Tekni Megaster

FEB Universitas Muhammadiyah Tangerang

Email: mega@umt.ac.id

ABSTRAK

Artikel History:

Artikel masuk
06-08-2022
Artikel revisi
09-08-2022
Artikel diterima
09-08-2022

Keywords:

*Pengaruh Ambiguitas Peran,
Kepuasan Kerja, Turnover
Karyawan*

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Ambiguitas Peran dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Karyawan Pada PT Pandawa Solusindo Nusantara., baik secara parsial maupun simultan di PT Pandawa Solusindo Nusantara. Penelitian ini menggunakan metode asosiasif dengan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel sebanyak 75 orang. Teknik dan alat pengumpulan data adalah dengan kuesioner atau angket. Teknik analisis data deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran atas tanggapan jawaban responden dan sebaran data, sedangkan analisis statistik inferensial untuk pengujian hipotesis. Pengolahan datanya dibantu dengan microsoft excel dan software SPSS versi 25. Berdasarkan hasil penelitian, dengan menggabungkan variabel Ambiguitas Peran (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) dapat mempengaruhi Turnover Karyawan (Y) dan memiliki korelasi yang kuat. Ambiguitas Peran (X1) dapat memproyeksikan Turnover Karyawan (Y) dengan pengaruh yang positif, dan Kepuasan Kerja (X2) memproyeksikan Turnover Karyawan (Y) dengan pengaruh yang negative. Semakin tinggi Ambiguitas Peran (X1) maka semakin tinggi atau meningkat pula Turnover Karyawan (Y), dan semakin tinggi atau meningkat Kepuasan Kerja (X2), maka menurunkan Turnover Karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan secara bersama-sama Ambiguitas Peran (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Turnover Karyawan (Y) pada PT Pandawa Solusindo Nusantara.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of role ambiguity and job satisfaction on employee turnover at PT Pandawa Solusindo Nusantara, either partially or simultaneously at PT Pandawa Solusindo Nusantara. This study uses the associative method with a quantitative approach. Sampling of 75 people. Techniques and tools of data collection is a questionnaire or questionnaire. Descriptive data analysis technique was used to describe the description of respondents' responses and data distribution, while inferential statistical analysis was used to test hypotheses. The data processing is assisted by Microsoft Excel and SPSS software version 25. Based on the results of the study, combining the variables of Role Ambiguity (X1) and Job Satisfaction (X2) can affect Employee Turnover (Y) and has a strong correlation. Role Ambiguity (X1) can project Employee Turnover (Y) with a positive influence, and Job Satisfaction (X2) can project Employee Turnover (Y) with a negative influence. The higher the Role Ambiguity (X1), the higher or increasing the Employee Turnover (Y), and the higher or increasing Job Satisfaction (X2), the lower the Employee Turnover (Y). The results of the study show that simultaneously Role Ambiguity (X1) and Job Satisfaction (X2) have an effect on Employee Turnover (Y) at PT Pandawa Solusindo Nusantara.

PENDAHULUAN

Perusahaan penyedia tenaga kerja dibidang keamanan sebagai tempat penyelenggaraan pelayanan penyedia jasa keamanan haruslah dapat menjangkau seluruh lapisan atau golongan masyarakat, baik lapisan masyarakat paling bawah sampai dengan paling teratas. Penyelenggaraan pelayanan keamanan tersebut melibatkan banyak komponen-komponen yang mendukung. Komponen-komponen pendukung tersebut bertujuan demi terciptanya sistem layanan yang optimal. Layanan dapat dikatakan optimal tersebut akan menghasilkan standar mutu pelayanan keamanan yang tinggi. Komponen-komponen pendukung tersebut antara lain bidang administrasi, sarana prasarana dan sumber daya manusia.

Suatu perusahaan dinyatakan berhasil, tidak hanya pada kelengkapan fasilitas yang diunggulkan, melainkan juga dilihat dari sumber daya manusia yang merupakan elemen yang penting dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen di perusahaan agar dapat berjalan sesuai visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Pelaksanaan kegiatan di perusahaan haruslah dilakukan berasaskan lima dasar yang merupakan ideologi Negara Republik Indonesia.

Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan lainnya rentan dengan stres. Setiap hari karyawan dalam melaksanakan pengabdianya tidak hanya bertemu dengan klien, rekan kerja lainnya dan juga peraturan yang ada ditempat kerja, serta beban kerja yang terkadang dinilai tidak sesuai dengan kondisi fisik, psikis, dan emosionalnya. Oleh karena itu permasalahan yang sering terjadi PT Pandawa Solusindo adalah kelelahan kerja, stres kerja, sampai dengan *turnover intention* apalagi di masa pandemic covid 19 ini.

Abdillah menyatakan bahwa *turnover* merupakan pergerakan keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja. *Turnover intention* adalah suatu keadaan dimana karyawan memiliki niat yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda. *Turnover intention* yang terjadi pada perusahaan merupakan salah satu gambaran rendahnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Susilo dan Satria, 2019).

Salah satu permasalahan yang terjadi PT Pandawa Solusindo adalah *Turnover intention* yang tinggi, sehingga jumlah karyawan berkurang dan tergantikan kembali oleh karyawan baru. Tingginya *Turnover intention* di PT Pandawa Solusindo menjadikan pekerjaan-pekerjaan yang ada menjadi rumit, berat dan tidak jelas, seperti karyawan bagian perawat namun juga mengerjakan bagian manajemen dan sebaliknya. Sebab *turnover* terjadi bukan hanya pada satu bagian saja seperti bagian perawat, bagian manajemen, dan bagian operasional lainnya yang ada PT Pandawa Solusindo. Tingginya *Turnover intention* karyawan di PT Pandawa Solusindo dalam satu bulan mencapai 5-8 orang, hal ini tentunya tidak wajar, sehingga efektivitas kerja menjadi kurang maksimal.

Dari permasalahan yang terjadi PT Pandawa Solusindo banyak faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* diantaranya ambiguitas peran dan kepuasan kerja. Factor pertama yang mempengaruhi *Turnover Intention* adalah Ambiguitas Peran, hal ini dapat muncul jika karyawan merasakan bahwa kurangnya informasi yang jelas mengenai arahan, tujuan maupun tugas-tugas atas peran yang dilaksanakannya.

Kepuasan kerja menurut Hasibuan adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2019). Susiani (2012) dalam Susilo (2019) menemukan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap perusahaan dan dengan demikian keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan akan semakin rendah. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Indrayanti (2016) dalam Susilo (2019) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif pada *turnover intention*.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat pengaruh Ambiguitas Peran dan Ambiguitas peran secara bersama-sama terhadap *Turnover* Karyawan di PT Pandawa Solusindo?”

KAJIAN TEORITIS

Turnover Karyawan

Turnover karyawan adalah aktivitas pergantian karyawan suatu perusahaan yang disebabkan oleh faktor penentu terjadinya perpindahan karyawan tersebut baik secara sukarela maupun tidak. Dimensi *turnover* karyawan diantaranya menurut Mobley dalam Firdaus (2017:88-90) adalah: (1) Adanya pikiran untuk keluar, (2) Intensi mencari pekerjaan di tempat lain, dan (3) Intensi untuk keluar meninggalkan perusahaan.

Ambiguitas peran

Ambiguitas peran sebagai keadaan kurangnya informasi yang jelas mengenai tanggungjawab dan harapan dari suatu jabatan, yang dibutuhkan bagi pemegang peran untuk dapat ber*Turnover* Karyawan dengan memadai sesuai peran yang dipegangnya. Nimran dalam Triyono, Prayitno (2017:93) dimensi dan indikator ambiguitas peran yaitu: (1) Ketidakjelasan tujuan peran, (2) Ketidakjelasan pertanggungjawaban, (3) Ketidacukupan wewenang dengan tugas yang diberikan (4) Ketidapahaman apa yang diharapkan (5) Ketidapahaman peranan pekerjaan dalam mencapai tujuan.

Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2018:108) secara spesifik mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari suatu evaluasi terhadap karakteristik kepuasan itu sendiri. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.

Dimensi dan indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu (Robbins, 2018: 181-182):

- 1) Pekerjaan yang secara mental menantang
- 2) Kondisi kerja yang mendukung
- 3) Gaji atau upah yang pantas
- 4) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan Rekan sekerja yang mendukung.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian menurut Sugiyono (2017:2) diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian dengan rumusan asosiasi bersifat kausal dengan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel. Sampel yang digunakan sebanyak 75 orang, tehnik analisis data dengan menggunakan uji regresi dan signifikansi hipotesis.

Rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Rumusan hipotesis ke 1

H₀ : tidak terdapat pengaruh signifikan Ambiguitas Peran terhadap Kepuasan Kerja

H_a : terdapat pengaruh signifikan Ambiguitas Peran terhadap Kepuasan Kerja

Rumusan hipotesis ke 2

H₀ : tidak terdapat pengaruh signifikan Ambiguitas peran terhadap *Turnover* Karyawan

H_a : terdapat pengaruh signifikan Ambiguitas peran terhadap *Turnover* Karyawan

Rumusan hipotesis ke 3

H₀ : tidak terdapat pengaruh signifikan Ambiguitas Peran dan Ambiguitas peran secara simultan terhadap *Turnover* Karyawan

H_a : terdapat pengaruh signifikan Ambiguitas Peran dan Ambiguitas peran secara simultan terhadap *Turnover* Karyawan.

Keputusan menerima dan menolak hipotesis
 Jika sig. < 0,05 maka H0 diterima, dan Ha ditolak
 Jika sig. > 0,05 maka Ha diterima, dan H0 ditolak

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

1. Variabel Ambiguitas Peran

Uji validitas instrument Ambiguitas Peran (X_1) menggunakan *pearson correlation* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Uji r Hitung Pearson Correlation Variabel Ambiguitas Peran (X_1)

		r hitung	r kritis	Kesimpulan
P1	Pearson Correlation	0,576	0,300	Valid
P2	Pearson Correlation	0,498	0,300	Valid
P3	Pearson Correlation	0,456	0,300	Valid
P4	Pearson Correlation	0,470	0,300	Valid
P5	Pearson Correlation	0,443	0,300	Valid
P6	Pearson Correlation	0,463	0,300	Valid
P7	Pearson Correlation	0,463	0,300	Valid
P8	Pearson Correlation	0,441	0,300	Valid
P9	Pearson Correlation	0,436	0,300	Valid
P10	Pearson Correlation	0,460	0,300	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan *pearson correlation instrument* dari variabel Ambiguitas Peran (X_1) yang terdiri dari 10 item menunjukkan dari butir 1 sampai dengan 10 valid, karena nilai r hitung (korelasi) lebih besar dari r kritis (0,300).

2. Variabel Ambiguitas peran

Uji validitas instrument Kepuasan Kerja (X_2) menggunakan *pearson correlation* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Uji r Hitung Pearson Correlation Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

		r hitung	rtabel	Kesimpulan
P1	Pearson Correlation	0,665	0,300	Valid
P2	Pearson Correlation	0,585	0,300	Valid

		r hitung	rtabel	Kesimpulan
P3	Pearson Correlation	0,554	0,300	Valid
P4	Pearson Correlation	0,448	0,300	Valid
P5	Pearson Correlation	0,507	0,300	Valid
P6	Pearson Correlation	0,430	0,300	Valid
P7	Pearson Correlation	0,587	0,300	Valid
P8	Pearson Correlation	0,689	0,300	Valid
P9	Pearson Correlation	0,555	0,300	Valid
P10	Pearson Correlation	0,520	0,300	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan *pearson correlation instrument* dari variabel Kepuasan Kerja (X2) yang terdiri dari 10 item menunjukkan dari butir 1 sampai dengan 10 valid, karena nilai r hitung (korelasi) lebih besar dari r kritis (0,300).

3. Variabel *Turnover* Karyawan

Uji validitas instrument *Turnover* Karyawan (Y) menggunakan *pearson correlation* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Uji r Hitung *Pearson Correlation* Variabel *Turnover* Karyawan (Y)

		r hitung	rtabel	Kesimpulan
P1	Pearson Correlation	0,457	0,300	Valid
P2	Pearson Correlation	0,552	0,300	Valid
P3	Pearson Correlation	0,482	0,300	Valid
P4	Pearson Correlation	0,513	0,300	Valid
P5	Pearson Correlation	0,451	0,300	Valid
P6	Pearson Correlation	0,407	0,300	Valid
P7	Pearson Correlation	0,563	0,300	Valid
P8	Pearson Correlation	0,585	0,300	Valid
P9	Pearson Correlation	0,554	0,300	Valid

		r hitung	rtabel	Kesimpulan
P10	Pearson Correlation	0,633	0,300	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan *pearson correlation instrument* dari *Turnover Karyawan (Y)* yang terdiri dari 10 item menunjukkan dari butir 1 sampai dengan 10 valid, karena nilai r hitung (korelasi) lebih besar dari r kritis (0,300).

Uji Reliabilitas

Berikut diperoleh nilai *Cronbach Alpha* (output SPSS terlampir) seperti yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 4 Uji Reliabilitas Instrumen Ambiguitas Peran

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.605	10

Sumber : Output SPSS, 2021.

Pada hasil uji reliabilitas Ambiguitas Peran menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha 0,605 mempunyai tingkat keandalan koefisien > 0,600 memiliki reliabilitas.

Tabel 5 Uji Reliabilitas Instrumen Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.733	10

Output SPSS, 2021.

Sumber :

Pada hasil uji reliabilitas Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha 0,733 mempunyai tingkat keandalan koefisien > 0,600 memiliki reliabilitas.

Tabel 6 Uji Reliabilitas Instrumen *Turnover* Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.723	10

Sumber : Output SPSS, 2021.

Pada hasil uji reliabilitas *Turnover* Karyawan menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha 0,723 mempunyai tingkat keandalan koefisien > 0,600 memiliki reliabilitas.

Uji Hipotesis

Regresi berganda adalah model regresi atau prediksi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau prediktor. Berikut hasil output SPSS untuk regresi berganda:

Tabel 7 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Ambiguitas Peran dan Kepuasan Kerja atas *turnover* Karyawan

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.928	3.586		4.721	.000
	Ambiguitas Peran	.587	.081	.650	7.241	.000
	Kepuasan Kerja	-.026	.085	-.028	-.307	.760

a. Dependent Variable: Turnover

Sumber : Output SPSS, Penelitian 2021

Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa nilai koefisien regresi Ambiguitas Peran (X1) adalah sebesar 0,587 bernilai positif (+), sehingga dapat dikatakan Ambiguitas Peran (X1), berpengaruh positif terhadap *Turnover* Karyawan, semakin tinggi (bertambah) nilai Ambiguitas Peran (X1), semakin meningkat *Turnover* Karyawan

Koefisien regresi Kepuasan Kerja (X2) adalah sebesar -0,026, bernilai negatif (-), sehingga dapat dikatakan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh negatif terhadap *Turnover* Karyawan (Y), semakin tinggi atau bertambah nilai Kepuasan Kerja maka menurunkan *Turnover* Karyawan pada PT Pandawa Solusindo.

Selanjutnya signifikan atau tidaknya hipotesis penelitian, dilakukan pengujian t hitung dengan tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% maka nilai $\alpha = 0,05/2$. Pengambilan keputusan dalam uji t tersebut:

- Ho diterima dan H1 ditolak jika nilai t hitung < t tabel atau jika nilai sig.>0,05.
- Ho ditolak dan H1 diterima jika nilai t hitung > t tabel atau jika nilai sig.<0,05.

Untuk mengetahui nilai t tabel menggunakan rumus :

t tabel = (taraf signifikansi dibagi 2; jumlah responden dikurangi jumlah variabel bebas dikurangi 1) jika ditulis dalam bentuk rumus adalah : $(\alpha/n-k-1)$

t tabel = $(0,05/2 ; 75-2-1)$ atau $(0,05/2 ; 75-3)$

t tabel = $(0,025; 72)$, diperoleh nilai t tabel sebesar 1,996 pada selang kepercayaan 95% (*distribusi t terlampir*)

1. Pengaruh Ambiguitas Peran (X1) terhadap *Turnover* Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 4.19 diperoleh nilai t hitung Ambiguitas Peran sebesar 7,241 lebih besar dari pada t tabel 1,996, dan nilai signifikansi 0,000 dibawah 0,05, pada selang kepercayaan 95% sehingga kesimpulannya adalah H_a diterima pada kriteria berikut:

H_a: Terdapat pengaruh signifikan Ambiguitas Peran terhadap *Turnover* Karyawan pada PT Pandawa Solusindo

H₀: Terdapat pengaruh tidak signifikan Ambiguitas Peran berpengaruh signifikan terhadap *Turnover* Karyawan pada PT Pandawa Solusindo

Dengan demikian hipotesis terbukti bahwa: **Terdapat pengaruh positif dan signifikan Ambiguitas Peran terhadap *Turnover* Karyawan pada Rumah Sakit Medika Lestari.**

2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap *Turnover* Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 7 diperoleh nilai t hitung Kepuasan Kerja sebesar -0,307 lebih kecil dari pada t tabel 1,996, dan nilai signifikansi 0,760 lebih besar dari 0,05 pada selang kepercayaan 95% sehingga kesimpulannya adalah H_0 diterima pada kriteria berikut:

H_a : Terdapat pengaruh signifikan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover* Karyawan pada PT Pandawa Solusindo

H_0 : Terdapat pengaruh tidak signifikan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover* Karyawan pada Rumah Sakit Medika Lestari

Dengan demikian **Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover* Karyawan pada Rumah Sakit Medika Lestari.**

Untuk uji hipotesis secara simultan antara Ambiguitas Peran dan Kepuasan Kerja terhadap Kepuasan Kerja, berikut hasil output SPSS versi 25:

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Berganda Berdasarkan Tabel Anova ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	459.992	2	229.996	26.931	.000 ^b
	Residual	614.888	72	8.540		
	Total	1074.880	74			

a. Dependent Variable: Turnover

b. Predictors: (Constant), Ambiguitas Peran, Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS, Penelitian 2021.

Berdasarkan tabel diatas, F_{hitung} sebesar 26,082 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,16 atau dengan membandingkan nilai probabilitas (sig.F change) = 0,000 < 0,05, maka keputusannya adalah H_a diterima. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan: "Terdapat pengaruh Ambiguitas Peran dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap *Turnover* Karyawan" hipotesis tersebut signifikan.

SIMPULAN

Salah satu upaya manajemen dalam meningkatkan *Turnover* Karyawan perlu memperhatikan Ambiguitas Peran dan Kepuasan Kerja. Dengan menggabungkan variabel Ambiguitas Peran dan Kepuasan Kerja dapat mempengaruhi *Turnover* Karyawan dan memiliki korelasi yang kuat. Ambiguitas Peran dapat memproyeksikan *Turnover* Karyawan dengan pengaruh yang positif, dan Kepuasan Kerja memproyeksikan *Turnover* Karyawan dengan pengaruh yang negatif, hal ini dapat dilihat dari persamaan $Y = 16,992 + 0,587X_{11} - 0,026X_{21}$ yang berarti bahwa semakin tinggi Ambiguitas Peran maka semakin tinggi atau meningkat pula *Turnover* Karyawan, dan semakin tinggi atau meningkat Kepuasan Kerja, maka menurunkan *Turnover* Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhwanul Akhmal, Fitriani Laia, Ruri Aditya Sari. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*. Volume 7 Issue 1 Pages 20-24.
- As'ad, Moh. 2013. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Liberty,
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Atika Permata Sari, Aji Hermawan (2020) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterikatan Karyawan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan.
- Dessler, Gary. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba. Empat.
- Dwi Irzani dan Andre Dwijanto Witjaksono (2014) Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Keinginan Keluar Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Asuransi Raksa Pratikara Di Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 2 Nomor 1 Januari 2014
- Firdaus, Lusiana (2020) Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja Terhadap *turnover intention*. *Jurnal: At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol.4 No. 1 (2020) 1-13
- Handoko, T. Hani. 2017. *Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia*, BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara,
- Lestari, dkk (2019) Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal: VOLATILITAS* Vol 1, No 5.
- Lukmawati, Pranoto (2020) Pengaruh Job Stress, Ambiguitas Peran, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kap Di Surabaya) *Jurnal Analisa Akuntansi dan Perpajakan*, Volume 4, Nomor 1, Maret 2020, Hlm. 57-67
- Mathis dan Jackson, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 9, dialihbahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta: Salemba Empat.
- Rijasawitri, dan Suana (2020) Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention*. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 2, 2020 : 466-486 ISSN : 2302-8912
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, P.L. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara,
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta.
- _____. 2016. *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Jakarta: Kencana
- Tampubolon, M. P. 2015. *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior): Perspektif Organisasi Bisnis (Edisi Kedua)*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Triyono, Prayitno (2017) Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Stres Kerja Dan *Turnover* Karyawan Pegawai Dinas Penerangan Jalan Dan Pengelolaan Reklame Kota Semarang. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, 2 (2), 2017, Hal : 92 – 100 ISSN, 2442 5028 (Print)-2460 4291 (Online)
- Veithzal Zainal Rivai, dan Sagala. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.