



Efektivitas Penerapan Manajemen Sritex Dan Penghargaan dalam Menekan Turnover intention karyawan Grup Musik Di Bandar Lampung

David Ahmad Yani

IAIN Metro

davidahmadyani@metrouniv.ac.id

Abstract

This study aims to determine how effective the implementation of Sritex management and rewards is in reducing employee turnover Music Group in Bandar Lampung. This study uses a quantitative research design for its investigation. Fifty-five respondents, all of whom work in a band in Bandar Lampung, were interviewed for this study. Probability sampling using a quota sampling approach was used in this study. Two independent variables (X1 and X2), one dependent variable (Y). Validity, reliability, models, and hypothesis testing are components of this investigation. The regression analysis used is simple and multiple regression. The results of the study emphasize that employee turnover intentions (Y) are influenced by Sritex management (X1) by 33.3%. The magnitude of the influence of appreciation (X2) in reducing employee turnover intentions (Y) is 32.2%. Sritex management (X1) and rewards (X2) together have an effect on reducing employee turnover intentions by 38.5%.

Keywords: Sritex Management, Rewards, Employee Turnover Intention

Abstrak

Penelitian ini ingin mengetahui seberapa efektif penerapan manajemen dan reward sritex dalam menekan turnover turnover karyawan Music Group di Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif untuk penyelidikannya. Lima puluh lima responden, semuanya bekerja di sebuah band di Bandar Lampung, diwawancarai untuk penelitian ini. Probability sampling dengan menggunakan pendekatan kuota sampling digunakan dalam penelitian ini. Dua variabel bebas (X1 dan X2), satu variabel terikat (Y). Validitas, reliabilitas, model, dan pengujian hipotesis merupakan komponen penyelidikan ini. Analisis regresi yang digunakan adalah regresi sederhana dan berganda. Hasil penelitian menekankan keinginan turnover karyawan (Y) dipengaruhi oleh manajemen sritex (X1) sebesar 33,3%. Besarnya pengaruh apresiasi (X2) dalam menekan intensi turnover karyawan (Y) adalah sebesar 32,2%. Manajemen Sritex (X1) dan penghargaan (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap penurunan keinginan turnover karyawan sebesar 38,5%.

Kata kunci: Manajemen Sritex, Penghargaan, Turnover Intention Karyawan pegawai

1. PENDAHULUAN

Musik merupakan salah satu bidang seni yang saat ini lebih banyak dilihat dari sisi entertainment atau hiburan. Hal ini dikarenakan akan kebutuhan dasar manusia yaitu mencari kepuasan emosi tertentu dan musik adalah salah satu media yang tepat untuk menyalurkan emosi tersebut. Selain itu musik sebagai hiburan juga lebih menjangkau banyak orang, karena hampir semua orang dapat menikmati musik tertentu tanpa harus mengetahui proses pembentukannya serta pesan detail dari musik itu sendiri.

Musik saat ini seolah sebagai kebutuhan bagi setiap event kegiatan, baik formil maupun non formil. Selain sebagai hiburan, musik juga dapat dijadikan sebagai sebuah bisnis yang cukup menjanjikan, sebagai contoh bisnis jasa hiburan musik, baik itu wedding band, acoustik, maupun solo keyboard atau yang biasa kita sebut Organ Tunggal.

Untuk menggelar resepsi pernikahan, orang Indonesia terbilang perfeksionis. Atas dasar inilah banyak orang memulai kiprahnya sebagai pengusaha, dikarenakan banyak peluang untuk mendapatkan hasil yang menjanjikan. Tarif sewa wedding band untuk acara pernikahan sekali tampil selama 6 jam saja dibanderol dengan harga Rp 8.000.000,-, untuk Acoustik sebesar Rp. 5.000.000,- dan Solo Keyboard sebesar Rp. 3.500.00,-. Namun untuk memulai bisnis ini, setidaknya seorang pengusaha musik hiburan harus menyukai dengan musik, jika tidak bagaimana ia akan memulai kiprahnya. Pada penelitian ini peneliti membatasi penelitian yang berfokus pada jasa hiburan musik pada *Wedding Entertainment*.

Menjadi pengusaha di bidang hiburan musik ini memerlukan modal awal yang terbilang cukup mahal, dikarenakan harga dari peralatan musik sampai dengan sound system cukup tinggi. Selain itu pengusaha hiburan musik memerlukan karyawan atau kru yang kompeten dibidangnya masing – masing, seperti personil teknisi, co-teknisi, dan kru teknisi. Untuk personil musik dan penyanyi bersifat freelance, artinya tidak menetap.

Bandar Lampung merupakan ibukota Provinsi Lampung yang memiliki Grup Musik Edding Entertainment lebih dari 124 Grup. Masing-masing grup musik memiliki karyawan ataupun kru sekitar 5 – 7 orang/ grup musik. Fenomena yang terjadi, banyak karyawan pada grup musik yang ada di Bandar Lampung melakukan turnover. Turnover sendiri adalah sebuah keinginan seorang karyawan untuk berpindah atau berhenti dari perusahaan di tempatnya bekerja.

Banyak faktor yang menyebabkan turnover intention karyawan, namun dalam penelitian ini, peneliti hanya berfokus pada faktor manajemen dan penghargaan yang mempengaruhi turnover intention karyawan. Manajemen yang akan diteliti di sini, menggunakan manajemen Sritex, yaitu sebuah manajemen yang diterapkan pada sebuah organisasi atau perusahaan tekstil yaitu PT. Sri Rezeki Isman Tbk (Sritex) di Kota Sukoharjo Provinsi Jawa Tengah. Manajemen yang diterapkan di PT Sritex terbukti efektif dan efisien menjadikan perusahaan tersebut semakin besar dan berkembang sehingga menjadi salah satu Perusahaan Tekstil terbesar di Asia Tenggara.

Kemudian faktor selanjutnya adalah penghargaan. Penghargaan meliputi banyak dari perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis. Penghargaan juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan. Selain sebagai bentuk balas jasa, pemberian reward juga diperlukan sebagai motivasi atau perangsang agar karyawan terpacu untuk berTurnover Intention Karyawan lebih baik. Reward adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. (Yani, 2021).

Berdasarkan hasil survey dilapangan terhadap beberapa grup musik, fenomena yang terjadi ada beberapa bagian dari penerapan manajemen sritex yang tidak diterapkan oleh pengusaha musik, sehingga menyebabkan karyawan melakukan turnover. Penghargaan terhadap karyawan grup musik juga masih belum sesuai harapan, hal ini juga yang menyebabkan karyawan melakukan turnover.

Tujuan dalam penelitian ini adalah ingin mengetahui:

1. Pengaruh efektivitas penerapan Manajemen sritex terhadap menekan turnover intention karyawan Grup Musik Di Bandar Lampung.
2. Pengaruh efektivitas penerapan penghargaan terhadap menekan turnover intention karyawan Grup Musik Di Bandar Lampung.

3. Pengaruh efektivitas penerapan Manajemen sritex dan penghargaan secara bersama-sama terhadap menekan turnover intention karyawan Grup Musik Di Bandar Lampung.

Tinjauan Pustaka Manajemen Sritex

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.. (Hasibuan, 2017). Manajemen merupakan proses untuk mewujudkan keinginan yang hendak yang hendak dicapai atau yang diinginkan oleh sebuah organisasi bisnis, organisasi sosial, organisasi pemerintahan dan sebagainya. (Dessler, 2015)

Pengertian ini menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu dan seni dimana dalam pelaksanaannya seorang manajer perlu mencari cara dalam memberdayakan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen sritex yaitu pelaksanaan manajemen perusahaan berdasarkan 8 prinsip yang terdiri dari prinsip cheng-li, prinsip pentingnya keluarga, prinsip manfaat bagi orang banyak, prinsip pentingnya pendidikan, prinsip etika kerja, prinsip cinta, prinsip persahabatan, dan prinsip pentingnya agama.

Menurut (Dessler, 2015) fungsi manajemen yaitu:

1. *Planning* (Perencanaan)
Menetapkan terlebih dahulu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dan bagaimana cara mencapai tujuan tersebut. Untuk seorang manajer personalia perencanaan berarti menetapkan terlebih dahulu program personalia yang akan membantu tujuan perusahaan.
2. *Organizing* (Pengorganisasian)
Mengadakan pembagian tugas atau struktur hubungan antara pekerjaan pengkelompokan tenaga kerja sehingga tercapai suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
3. *Actuating* (Pengarahan)
Setelah perencanaan dan pengorganisasian telah ditetapkan, maka fungsi ini adalah sebagai pelaksanaannya seperti karyawan, melatih memikirkan suatu perangsang, hadiah atau sanksi kepada karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang mereka raih.
4. *Controlling* (Pengendalian)
Tindakan atau aktivitas yang dilakukan manajer untuk melakukan pengamatan, penelitian, serta penilaian dari pelaksana seluruh kegiatan organisasi yang sedang atau telah berjalan untuk mencapai tujuan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

PT Sritex, Tbk merupakan suatu badan usaha berbadan hukum yang bergerak dalam bidang industry tekstil yang meliputi proses pemintalan (spinning), pertenunan (weaving), pencelupan (dyeing), penyempurnaan (printing), pengecapan (finishing) dan garment.

Di Asia Tenggara ada tiga negara utama penghasil tekstil, yaitu; Indonesia, Thailand dan Vietnam. Dalam peta industri sandang, perusahaan Tekstil PT. Sritex, Tbk yang didirikan oleh H.M. Lukminto merupakan yang Terbesar di Asia tenggara, meskipun beliau seorang yang rendah hati, selalu menolak julukan tersebut. (Tamara, 2015).

H.M. Lukminto adalah anak ke-8 dari 13 bersaudara. Dikalangan pebisnis memang angka 8 dianggap pembawa keberuntungan, karena kalau diperhatikan bentuk angka tersebut tidak memiliki celah keluar. Jadi, rezeki yang masuk tidak akan keluar lagi. Sehingga H.M. Lukminto dalam mengelola PT. Sritex menggunakan angka 8 yang dijadikan prinsip dalam mengelola PT. Sritex, Tbk. Maka dari itu manajemen tersebut disebut dengan Manajemen Sritex. Ke delapan prinsip tersebut adalah sebagai berikut:(Tamara, 2015)

1. Prinsip Cheng-li
Seorang pengusaha haruslah adil, fair, dan tidak boleh merugikan orang lain dan bertindak semaunya. Dalam hal ini pengusaha harus cheng-li kepada karyawannya
2. Prinsip pentingnya keluarga
Seorang pengusaha harus meletakkan keluarga di atas segala-galanya. Kepentingan yang utama adalah keluarga. Apabila orang tua berhasil tetapi anaknya gagal atau hidupnya tidak benar maka

- itu juga berarti kegagalan orang tua. Disini pengusaha dituntut rasa empatinya terhadap keluarga dari karyawan.
3. Prinsip manfaat bagi orang banyak
Seorang pengusaha yang sukses akan mendapatkan harta yang banyak. Namun harta itu harus bermanfaat bagi masyarakat, misalnya dengan diinvestasikan dan membuka lapangan kerja baru. Sang pengusaha juga harus mau membantu orang-orang sakit dan kesusahan di dalam hidupnya. Terlebih prinsip ini berlaku bagi karyawannya sendiri
 4. Prinsip pentingnya pendidikan
Seorang pengusaha harus memberikan perhatian besar pada bidang pendidikan karena ini adalah jalan yang utama untuk mengubah nasib dan menambah kompetensi seseorang.
 5. Prinsip etika kerja
Seorang pengusaha harus membuat produk yang terbaik dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Karena salah satu orientasi pebisnis adalah kepuasan dari pelanggan dan mendapatkan keuntungan sesuai dengan target yang ditetapkan
 6. Prinsip cinta
Manusia harus menjalankan kehidupannya dengan penuh rasa cinta dan selalu siap memberikan kasih sayang. Bukan hanya kepada keluarga saja tetapi kepada teman, masyarakat di lingkungan sekitar, termasuk kepada karyawan sendiri. Memberikan bantuan atas dasar cinta secara bijaksana, misalnya kepada karyawan yang istrinya baru melahirkan, meskipun tidak diminta, juga kepada anak dari karyawan harus dibantu.
 7. Prinsip Persahabatan
Manusia adalah makhluk sosial yang tidak bisa hidup tanpa bantuan orang lain. Atas dasar itulah, sesama manusia sudah semestinya harus saling tolong menolong supaya hidup mereka bahagia. Dalam hal ini pengusaha walaupun dia seorang pimpinan, akan tetapi karyawan dapat juga dianggap sebagai sahabat, untuk lebih menekankan kedekatan emosional antara pimpinan dan bawahan.
 8. Prinsip Pentingnya Agama
Dalam hal ini pengusaha dapat juga menekankan kepada karyawan agar dapat melaksanakan kewajiban beribadah menurut agama dan kepercayaannya masing-masing, karena pada dasarnya dengan Agama hidup seseorang akan terarah dan akan terhindar kecenderungan untuk melakukan hal-hal yang dilarang serta akan merasa tenang secara batin.

Penghargaan

Menurut (Kreitner & Kinicki, 2014) dalam sistem penghargaan (reward) organisasi, ada 3 kriteria umum antara lain sebagai berikut:

- a. Prestasi hasil.
Hasil yang nyata dari prestasi individu, kelompok atau organisasi kuantitas atau kualitas prestasi.
- b. Prestasi tindakan dan perilaku Dalam bentuk kerja tim kerjasama, pengambilan risiko, kreativitas.
- c. Pertimbangan selain prestasi
Menurut kebiasaan atau menurut kontrak, dimana jenis pekerjaan, sifat pekerjaan, persamaan, ketekunan, tingkat dalam hirarki dan sebagainya diberi penghargaan.

Menurut (Ivancevich, 2016), tujuan utama dari program penghargaan yang diberikan pada tiap individu mempunyai alasan dan tujuan khusus. Tujuan diberikannya penghargaan adalah:

- a. Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi
- b. Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja
- c. Memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat Turnover Intention Karyawan yang tinggi.

Sejumlah penelitian yang signifikan telah dilakukan mengenai apa yang menentukan kepuasan individu atas penghargaan. Lawler dkk dalam (Yani, 2021) meringkas lima kesimpulan berdasarkan literatur ilmiah tentang perilaku. Kesimpulan itu adalah:

1. Kepuasan suatu penghargaan merupakan fungsi dari berapa banyak yang diterima dan berapa banyak yang menurut individu seharusnya diterima. Kesimpulan ini didasarkan atas perbandingan



yang dibuat oleh masyarakat. Ketika orang-orang menerima lebih sedikit dari apa yang menurut mereka seharusnya mereka terima, mereka akan merasa tidak puas.

1. Perasaan seseorang mengenai kepuasan dipengaruhi oleh perbandingan dengan apa yang terjadi pada orang lain. Orang cenderung membandingkan usaha, keterampilan, senioritas, dan Turnover Intention Karyawan dengan pekerjaan orang lain. Mereka kemudian berusaha untuk membandingkan penghargaan
2. Kepuasan dipengaruhi oleh seberapa puas karyawan dengan penghargaan (reward) intrinsik maupun ekstrinsik. Penghargaan (reward) intrinsik dinilai secara pribadi oleh karyawan; penghargaan (reward) ini berhubungan dengan melaksanakan pekerjaan, contoh perasaan akan prestasi dan pencapaian.
3. Setiap orang memiliki perbedaan dalam hal penghargaan (reward) yang ia inginkan dan seberapa penting penghargaan tersebut baginya. Setiap individu memiliki perbedaan mengenai penghargaan apa yang ia sukai. Bahkan, penghargaan (reward) yang disukai bervariasi menurut perjalanan karir seseorang, menurut pertambahan usia dan perubahan situasi.
4. Beberapa jenis penghargaan (reward) ekstrinsik dianggap memuaskan karena jenis penghargaan (reward) ini menghasilkan penghargaan (reward) lain. Sebagai contoh, sebuah ruangan besar atau sebuah ruangan yang memiliki tirai sering kali dianggap sebuah penghargaan (reward) karena hal tersebut menunjukkan status dan kekuasaan individu. Uang merupakan penghargaan yang menghasilkan hal-hal seperti gengsi, otonomi, independensi keamanan tempat tinggal. (Yani, 2021)

Teori penghargaan Vroom mengasumsikan bahwa penghargaan (*reward*) menyebabkan kepuasan dan bahwa dalam beberapa hal Turnover Intention Karyawan menghasilkan penghargaan, maka kemungkinan yang terjadi di antara kepuasan dan Turnover Intention Karyawan adalah melalui variabel ketiga yaitu penghargaan (reward). (Yani, 2021) Secara sederhana digambarkan bahwa Turnover Intention Karyawan yang baik akan menghasilkan penghargaan, yang pada gilirannya akan mengarahkan kepada kepuasan, rumusan ini menyatakan bahwa Turnover Intention Karyawan menyebabkan kepuasan melalui variabel perantara yaitu penghargaan.

Penghargaan diklasifikasikan ke dalam dua kategori luas: ekstrinsik dan intrinsik. Suatu penghargaan intrinsik didefinisikan sebagai penghargaan (reward) yang diatur sendiri oleh seseorang. Hal tersebut menyediakan perasaan puas atau terima kasih, sering kali pekerjaan dilakukan dengan baik. Suatu penghargaan (reward) ekstrinsik, datang dari luar orang tersebut. Menerima pujian dari supervisor merupakan penghargaan ekstrinsik, yaitu datang dari luar orang lain terhadap orang tersebut. Baik penghargaan intrinsik atau ekstrinsik sama-sama memiliki nilai tersendiri. (Yani, 2021)

Menurut (Ivancevich, 2016) penghargaan tersebut dapat dibagi ke dalam 2 bagian, yaitu:

A. Penghargaan Ekstrinsik

1. Gaji dan Upah

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji pada umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan terlepas dari lamanya jam kerja yang kerap digunakan bagi karyawan-karyawan staf profesional.

2. Tunjangan Karyawan

Tunjangan finansial utama karyawan di kebanyakan organisasi kesempatan untuk berpartisipasi dalam rencana pensiun merupakan penghargaan yang bernilai. Tunjangan karyawan seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit, dan liburan, pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan Turnover Intention Karyawan karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.

3. Promosi

Bagi banyak karyawan, promosi tidak sering terjadi, beberapa karyawan tidak pernah mengalaminya selama karir mereka. Manajer menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kriteria yang sering kali digunakan untuk meraih keputusan promosi adalah senioritas. Turnover Intention Karyawan jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

B. Penghargaan Intrinsik

1. Penyelesaian

Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang penting bagi sebagian orang. Orang-orang ini menilai apa yang mereka sebut sebagai penyelesaian tugas. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas, dan efek penyelesaian tugas seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan bagi dirinya sendiri. Kesempatan yang memungkinkan orang seperti ini menyelesaikan tugasnya dapat memiliki motivasi efek yang kuat.

2. Pencapaian

Pencapaian merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang. Mc Clelland menemukan bahwa terdapat perbedaan individual ketika seseorang mencapai pencapaian. Sebagian orang mencari sasaran yang sulit sementara yang lainnya cenderung untuk mencari sasaran yang umum dan mudah.

3. Otonomi

Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan apa yang dianggap terbaik oleh karyawan dalam suatu situasi tertentu. Pada pekerjaan yang terstruktur dan terkendali oleh manajemen, sulit untuk menciptakan tugas yang mengarah pada otonomi.

4. Pertumbuhan Pribadi

Pertumbuhan pribadi dari setiap orang merupakan pengalaman yang unik. Seseorang yang mengalami pertumbuhan semacam itu bisa merasakan perkembangan dirinya dan bisa melihat bagaimana kemampuannya dikembangkan. Dengan mengembangkan kemampuan, seseorang mampu memaksimalkan atau setidaknya memuaskan potensi keterampilan. Sebagian orang sering kali merasa tidak puas dengan pekerjaan dan organisasi mereka jika tidak diizinkan atau didorong untuk mengembangkan keterampilan mereka

Turnover Intention Karyawan

Turnover Intention dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. Turnover menurut (Robbins, S.P. and Judge, 2017) adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela. Turnover dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. (Culpepper, 2011) menyebutkan turnover intention merupakan prediktor terbaik untuk mengidentifikasi perilaku turnover yang akan terjadi pada karyawan suatu organisasi.

Keinginan berpindah kerja (turnover intention) pada karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja yang dirasakan di tempat kerja (Abdillah, 2012). Satu aspek yang cukup menarik perhatian adalah mendeteksi faktor-faktor motivational yang akan dapat mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi, karena niat buntut pindah sangat kuat pengaruhnya dalam menjelaskan turnover yang sebenarnya. Adanya karyawan yang keluar dari perusahaan memerlukan biaya yang besar dalam bentuk kerugian yang besar akan tenaga ahli, yang mungkin juga memindahkan pengetahuan spesifik perusahaan kepada pesaing.

(Robbins, S.P. and Judge, 2017) menjelaskan bahwa penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi dapat diputuskan secara sukarela (*voluntary turnover*) maupun secara tidak sukarela (*involuntary turnover*). *Voluntary turnover* atau quit merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini dan tersedianya alternative pekerjaan lain. Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya.

Faktor – faktor yang mempengaruhi terjadinya turnover cukup kompleks dan saling berkaitan satu sama lain. Diantara faktor – faktor tersebut yang akan dibahas antara lain sebagai berikut: (Novliadi, 2008)

1. Usia

Tingkat turnover yang cenderung lebih tinggi pada karyawan berusia muda disebabkan karena mereka memiliki keinginan untuk mencoba-coba pekerjaan atau organisasi kerja serta ingin mendapatkan keyakinan diri lebih besar melalui 12 cara coba-coba tersebut. (Novliadi, 2008),

menambahkan bahwa turnover intention lebih kuat pada karyawan dengan masa kerja yang lebih pendek dan lebih kuat pada karyawan yang lebih muda dari pada karyawan yang lebih tua.

2. Lama Kerja

Semakin lama masa kerja semakin rendah kecenderungan turnover nya. Turnover lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat. Interaksi dengan usia, kurangnya sosialisasi awal merupakan keadaan-keadaan yang memungkinkan turnover tersebut Tingkat pendidikan dan intellegensi Menurut Handoyo, dikatakan bahwa mereka yang mempunyai tingkat intellegensi tidak terlalu tinggi akan memandang tugas-tugas yang sulit sebagai tekanan dan sumber kecemasan. Ia mudah merasa gelisah akan tanggung jawab yang diberikan padanya dan merasa tidak aman. Sebaliknya mereka yang mempunyai tingkat intellegensi yang lebih tinggi akan merasa cepat bosan dengan pekerjaan-pekerjaan yang monoton. Mereka akan lebih berani keluar dan mencari pekerjaan baru daripada mereka yang tingkat pendidikannya terbatas, karena kemampuan intelegensinya yang terbatas pula.

3. Keterikatan terhadap perusahaan

Pekerja yang mempunyai rasa keterikatan yang kuat terhadap perusahaan tempat ia bekerja berarti mempunyai dan membentuk perasaan memiliki (sense of belonging), rasa aman, efikasi, tujuan dan arti hidup serta gambaran diri positif. Akibat secara langsung adalah menurunnya dorongan diri untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan

Menurut (Harnoto, 2002): “Turnover intention ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya.” Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan turnover intention karyawan dalam sebuah perusahaan.

1) Absensi yang meningkat

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya

2) Mulai malas bekerja

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan yang bersangkutan.

3) Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan turnover. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

4) Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

5) Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang memiliki karakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan ini akan melakukan turnover.t

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Grup Musik yang ada di Kota Bandar Lampung. Penelitian yang akan dilaksanakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistimatis, faktual, dan akurat mengenai fakta – fakta dan sifat – sifat populasi tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field reseach*), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada.

Dari setiap variabel penelitian tersebut dibuatkan angket yang disebarakan kepada responden untuk meminta tanggapannya yang berkaitan dengan penelitian. Teknik ini digunakan untuk melakukan pengamatan langsung kepada objek penelitian.

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data penelitian lapangan, yang mana berdasarkan jenis data terbagi menjadi dua, yaitu: 1. Data Primer. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden yaitu karyawan pada Grup Musik di Kota Bandar Lampung. 2. Data Sekunder. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan data-data Grup Musik di Kota Bandar Lampung.

Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Analisis kualitatif dilakukan berdasarkan perolehan data dari responden yang berkaitan dengan Manajemen Sritex dan Penghargaan terhadap penekanan Turnover Intention Karyawan dengan membandingkan teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti pada Grup Musik di Kota Bandar Lampung. Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada populasi dan dihitung dengan analisis regresi linier berganda.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Grup Musik di Kota Bandar Lampung

1. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,200	4,980		3,253	,002
Sritex Management	,350	,151	,353	2,324	,002
Reward	,242	,114	,321	2,111	,004

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan:

$$Y = 16,200 + 0,350X_1 + 0,242X_2.$$

1. Setiap nilai variabel Manajemen Sritex meningkat 1 poin maka penekanan Turnover Intention Karyawan akan meningkat sebesar 0,350 point.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Penghargaan sebesar satu point, maka penekanan Turnover Intention Karyawan akan meningkat sebesar 0,242 point.

Berdasarkan keterangan di atas, dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi X_1 0,350 lebih besar dari pada koefisien regresi X_2 0,242. Hal ini menunjukkan bahwa dalam menekan Turnover Intention Karyawan, pengaruh variabel Manajemen Sritex lebih tinggi atau lebih penting daripada Penghargaan pada karyawan Grup Musik di Bandar Lampung.

2. Uji Hipotesis Parsial Manajemen Sritex (X_1) terhadap Penekanan Turnover Intention Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data tentang pengaruh Manajemen Sritex terhadap penekanan Turnover Intention Karyawan, seperti dibawah ini:

Tabel 2 Uji Hipotesis Pengaruh Manajemen Sritex terhadap penekanan Turnover Intention Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,092	5,121		3,337	,002
Sritex Management	,572	,111	,577	5,140	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan hasil uji-t didapatkan nilai t sebesar 5,140. Jika dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05 (yaitu 1,675) dari t_{tabel} maka t_{hitung} 5,140 > t_{tabel} 1,675, sehingga dapat disimpulkan bahwa: H_a menunjukkan bahwa Manajemen Sritex (X_1) berpengaruh dalam menekan variabel Turnover Intention Karyawan (Y) Diterima. Oleh karena itu, variabel Manajemen Sritex (X_1) berpengaruh dalam menekan variabel Turnover Intention Karyawan (Y).

Persamaan regresi antara variabel Manajemen Sritex (X_1) dan variabel Turnover Intention Karyawan (Y) adalah $Y = 17,092 + 0,572X_1$ yang artinya setiap kali variabel Manajemen Sritex meningkat sebesar 1 poin maka variabel Turnover Intention Karyawan akan meningkat di Grup Musik di Bandar Lampung mencetak 0,572 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka koefisien determinasi Manajemen Sritex terhadap penekanan Turnover Intention Karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Koefisien Determinasi Manajemen Sritex terhadap penekanan Turnover Intention Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,577 ^a	,333	,320	3,13403

a. Predictors: (Constant), Sritex Management

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Manajemen Sritex (X_1) dengan Turnover Intention Karyawan (Y) sebesar 0,577 termasuk dalam kategori sedang yakni (0,400 - 0,599)

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,333 \times 100\% = 33,3\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Manajemen Sritex (X_1) menjelaskan perubahan variabel Turnover Intention Karyawan (Y) menyumbang 33,3%, sisanya sebesar 66,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Uji Hipotesis Parsial Penghargaan (X_2) terhadap Penekanan Turnover Intention Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil uji t pengaruh Penghargaan (X_2) terhadap Penekanan Turnover Intention Karyawan (Y) sebagai berikut :

Tabel 4 Uji Hipotesis Penghargaan terhadap Penekanan Turnover Intention Karyawan Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23,740	3,932		6,038	,000
Reward	,427	,085	,567	5,012	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t sebesar 5,012. Jika dibandingkan dengan t-tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu 1,675, t_{hitung} 5,012 > t_{tabel} 1,675, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi Penghargaan (X_2) berpengaruh dalam menekan Turnover Intention Karyawan (Y) dapat diterima.



Persamaan regresi variabel Penghargaan (X_2) terhadap Turnover Intention Karyawan (Y) adalah $Y = 23,740 + 0,427X_2$ yang artinya untuk setiap peningkatan variabel Penghargaan sebesar 1 poin maka variabel Turnover Intention Karyawan akan meningkat sebesar 0,427 poin.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka koefisien determinasi Penghargaan terhadap penekanan Turnover Intention Karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Koefisien Determinasi Penghargaan terhadap Turnover Intention Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,567 ^a	,322	,309	3,16016

a. Predictors: (Constant), Reward

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,322 \times 100\% = 32,2\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Penghargaan (X_2) menjelaskan 32,2% perubahan variabel Turnover Intention Karyawan (Y), sedangkan sisanya 67,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Uji Hipotesis Simultan Manajemen Sritex (X_1) dan Penghargaan (X_2) terhadap Penekanan Turnover Intention Karyawan (Y)

Melalui program SPSS 21, secara simultan (simultan) variabel penekanan Turnover Intention Karyawan (Y) diuji hipotesis secara simultan variabel Manajemen Sritex (X_1) dan Penghargaan (X_2) melalui hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 6 Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	300,613	2	150,306	16,300	,000 ^b
	Residual	479,497	52	9,221		
	Total	780,109	54			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Reward, Sritex Management

Melalui uji F diperoleh F hitung sebesar 16,300 jauh lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 3,179. Oleh karena itu, Manajemen Sritex (X_1) dan Penghargaan (X_2) secara bersama-sama (pada waktu yang sama) berpengaruh dalam menekan Turnover Intention Karyawan (Y). Oleh karena itu, berdasarkan hasil analisis di atas dapat dibuktikan atau diterima hipotesis yang diajukan, yang menunjukkan bahwa Manajemen Sritex (X_1) dan Penghargaan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh dalam menekan Turnover Intention Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka determinan Manajemen Sritex (X_1) dan Penghargaan (X_2) terhadap penekanan Turnover Intention Karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 7 Perhitungan pengaruh Koefisien Determinasi secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,621 ^a	,385	,362	3,03662

a. Predictors: (Constant), Sritex Management, Reward

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,385 \times 100\% = 38,5\%$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengaruh Manajemen Sritex dan Penghargaan dalam menekan Turnover Intention

Karyawan adalah 38,5%, dan sisanya 61,4% disebabkan oleh penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam artikel ini.

3.2 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Sritex pada Grup Musik di Bandar Lampung termasuk dalam kategori baik. Hal ini tentu saja dapat berpengaruh dalam menekan turnover intention karyawan. hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Tamara, 2015), Manajemen Sritex adalah pelaksanaan manajemen perusahaan berdasarkan 8 prinsip yang terdiri dari prinsip cheng-li, prinsip pentingnya keluarga, prinsip manfaat bagi orang banyak, prinsip pentingnya pendidikan, prinsip etika kerja, prinsip cinta, prinsip persahabatan, dan prinsip pentingnya agama. Bagian dari uji hipotesis yang dilakukan dengan uji t menunjukkan bahwa nilai t Manajemen Sritex dalam menekan Turnover Intention Karyawan adalah $5,140 > t$ tabel $1,675$. Koefisien determinasi Manajemen Sritex dalam menekan Turnover Intention Karyawan sebesar 33,3%. Persamaan regresi antara Manajemen Sritex dengan Turnover Intention Karyawan sebesar $Y = 17,092 + 0,572X_1$ yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 poin pada variabel Manajemen Sritex akan meningkatkan variabel penekanan Turnover Intention Karyawan sebesar 0,572 poin. Hal tersebut menjadikan Manajemen Sritex berpengaruh dalam menekan Turnover Intention Karyawan Grup Musik di Bandar Lampung menyumbang sebesar 33,3% dan sisanya sebesar 66,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penghargaan karyawan Grup Musik di Bandar Lampung termasuk dalam kategori baik.. Hal ini dapat mempengaruhi dalam menekan turnover intention karyawan. Hal ini sesuai dengan teori (Kreitner & Kinicki, 2014) bahwa Penghargaan adalah salah satu upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Pengujian hipotesis secara parsial dengan uji-t diperoleh nilai t hitung $5,012$ dan $> t$ tabel $1,675$. Koefisien determinasi Penghargaan (X_2) dalam menekan Turnover Intention Karyawan (Y) adalah 32,2%. Persamaan regresi penghargaan dengan turnover intention karyawan adalah $Y = 23,740 + 0,427X_2$, artinya setiap variabel Penghargaan meningkat 1 poin maka variabel penekanan Turnover Intention Karyawan akan meningkat sebesar 0,427 poin. Hal tersebut menunjukkan bahwa Penghargaan juga berdampak pada peningkatan dalam menekan Turnover Intention Karyawan sebesar 32,2% sisanya sebesar 67,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis deskripsi responden, penekanan Turnover Intention Karyawan pada Grup Musik di Bandar Lampung. Berdasarkan hasil penelitian, hal ini dipengaruhi oleh Manajemen Sritex dan dan Penghargaan yang ada pada Grup Musik di Bandar Lampung. Hal ini dapat menyebabkan terhambatnya tujuan organisasi. Hal ini selaras dengan teori yang dikemukakan oleh (Hamoto, 2002) bahwa Turnover Intention Karyawan adalah yaitu pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. Hasil uji hipotesis simultan Manajemen Sritex dan Penghargaan dalam menekan Turnover Intention Karyawan dibuktikan dengan hasil perhitungan F hitung sebesar $16,300$ jauh lebih besar dari nilai F tabel sebesar $3,179$. Koefisien determinasi Manajemen Sritex (X_1) dan Penghargaan (X_2) berpengaruh dalam menekan Turnover Intention Karyawan (Y) sebesar 38,5%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Manajemen Sritex dan Penghargaan secara bersama-sama berpengaruh dalam menekan Turnover Intention Karyawan sebesar 38,5%, dan sisanya sebesar 61,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

4. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh penulis:

1. Manajemen sritex berpengaruh dalam menekan turnover intention karyawan grup musik di Bandar Lampung sebesar 33,3% dan sisanya sebesar 66,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.
2. Penghargaan berpengaruh dalam menekan turnover intention karyawan grup musik di Bandar Lampung sebesar 32,2% sisanya sebesar 67,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini

3. Manajemen sritex dan penghargaan secara bersama-sama berpengaruh dalam menekan turnover intention karyawan grup musik di Bandar Lampung sebesar 38,5%, dan sisanya sebesar 61,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, rekomendasi yang diberikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Pada variabel Manajemen sritex yang perlu mendapat perhatian adalah mengenai pentingnya pendidikan yaitu teknisi diberikan kesempatan mengikuti pelatihan berkenaan dengan perangkat sound system karena pernyataan ini mendapat nilai yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan selaku pengusaha dengan cara melakukan kerjasama dengan toko dan distributor alat musik untuk mengadakan pelatihan kompetensi teknisi.
2. Variabel penghargaan yang perlu mendapat perhatian adalah mengenai pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan berprestasi karena pernyataan ini mendapat nilai terendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan cara memberlakukan pemberian penghargaan berupa reward bagi karyawan yang rajin dan disiplin, karena hal ini dapat memacu karyawan untuk lebih meningkatkan lagi kinerjanya grup musik di Bandar Lampung.
3. Variabel turnover intention karyawan perlu memperhatikan mengenai karyawan kurang semangat jika mendapat event yang kecil karena akan mendapatkan honor yang menyesuaikan karena pernyataan tersebut memiliki skor paling rendah. Pimpinan dapat menawarkan harga penyewaan jasa musik yang sesuai kepada pelanggan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, F. (2012). Hubungan Kohesivitas Kelompok dengan Intensi Turnover pada Karyawan. *Jurnal Sosial Dan Psikologi*, 1(2), 52–58.
- Al-Suraihi, W. A., Samikon, S. A., Al-Suraihi, A.-H. A., & Ibrahim, I. (2021). Employee Turnover: Causes, Importance and Retention Strategies. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3), 1–10. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.3.893>
- Arianto, A., & . S. (2018). The Influence of Reward on Turnover Intention with the Organizational Commitment as an Intervening Variable (A Study on Group I and II Employee at Djatiroto Sugar Factory). *KnE Social Sciences*, 3(3), 308. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i3.1891>
- Chang, V., Mou, Y., Xu, Q. A., & Xu, Y. (2023). Job satisfaction and turnover decision of employees in the Internet sector in the US. *Enterprise Information Systems*, 17(8). <https://doi.org/10.1080/17517575.2022.2130013>
- Culpepper, J. (2011). *Politeness and impoliteness* (K. A. Gisle Andersen (ed.)). Mouton de Gruyter.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 14). Salemba Empat.
- Hardianto, H. (2019). The Effect of Reward and Job Satisfaction toward Turnover Intention Private Junior High School. *International E-Journal of Educational Studies*, 3(6), 128–140. <https://doi.org/10.31458/iejes.544742>
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Pustaka Binaman Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Ilmi, S., Habizah, Xue Qi, H., Gheda, M., & Liza, M. (2019). Employee Turnover of Quantity Surveying Firms in Malaysia. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 636(1). <https://doi.org/10.1088/1757-899X/636/1/012020>
- Ivancevich, K. (2016). *Perilaku Manajemen dan Organisasi*. Alih Bahasa Gina Gania. Erlangga.
- Kreitner, R. dan, & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. (Edisi 9 Bu). Salemba Empat.
- Kurwiany, K., & Emmanuel Bay Dhigantara. (2022). the Effect of Compensation and Workload on Employee Performance With Turnover Intention As a Mediation Variable in Save the Children Indonesia. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(3), 374–384. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i3.1165>
- Mamun, C. A. Al, & Hasan, M. N. (2017). Factors affecting employee turnover and sound retention strategies in business organization: A conceptual view. *Problems and Perspectives in Management*, 15(1), 63–71. [https://doi.org/10.21511/ppm.15\(1\).2017.06](https://doi.org/10.21511/ppm.15(1).2017.06)
- Mapelu, I. C., & Jumah, L. (2013). Effect of Training and Development on Employee Turnover in Selected Medium Sized Hotels in Kisumu City, Kenya. *Journal of Tourism, Hospitality and Sports*, 1(1995), 43–48.

- Mendis, M. V. S. (2017). The Impact Of Reward System On Employee Turnover Intention A Study On Logistics Industry Of Sri Lanka. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 06(09), 67–72.
- Nadya Rana Hanum, N. R. H., Musa Hubeis, M. H., & Hidayatulloh, F. S. (2023). Factors of Performance Management System and Work Motivation on Employee Engagement through Employee Performance as a Mediation Variable. *International Journal of Social Science and Education Research Studies*, 03(10), 2003–2010. <https://doi.org/10.55677/ijssers/v03i10y2023-05>
- Novliadi, F. (2008). *Ferry Novliadi : Intensi Turnover Karyawan Ditinjau Dari Budaya Perusahaan*.
- Pratiwi, A. W., & Satrya, A. (2020). The effect of human resource management practices on turnover intention of the auditor in XYZ institution in Indonesia: The mediating role of burnout. *Contemporary Research on Business and Management*, 123–126. <https://doi.org/10.1201/9781003035985-29>
- Puspita, D., & Aini, Z. (2021). Efforts to empower the turnover rate in order to increase employee performance. *Enrichment: Journal of Management*, 12(1), 693–696.
- Robbins, S.P. and Judge, T. . (2017). *Organizational Behavior Edition 13th Jilid 1* (Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait (ed.)). PT Salemba Empat.
- Sugiyono. (2018). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R & D*. Alfabeta, CV.
- Tamara, N. (2015). *Bakti Untuk Indonesia H.M. Lukminto Pendiri Kelompok Usaha Sritex Perusahaan Tekstil Terbesar Se-Asia tenggara* (Ikhsanuddin, D. Merta, & M. C. Udiani (eds.); Cetakan Ke). KPG (Kepustakaan Populer Gramedia).
- Theджа, F., & Adiputra, G. (2023). Analysis Of Turnover Intention Through Career Development And Employee Workload In Jakarta Indonesia. *Aimesc*, 3(02), 339–349. <https://ajmesc.com/index.php/ajmesc>
- Yani, D. A. (2021). Pengaruh Penghargaan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Widya Pratama Perkasa. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11(2), 77–90.