

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN DIVISI JAHIT
PT X KOTA TASIKMALAYA**

SKRIPSI

Disusun untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia



Oleh:

Fauzia Nur Qonita

NIM 1804279

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
BANDUNG
2023**

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN DIVISI JAHIT
PT X KOTA TASIKMALAYA**

Oleh: Fauzia Nur Qonita

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Psikologi pada Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan

© Fauzia Nur Qonita
Universitas Pendidikan Indonesia
Desember 2023

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang.
Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian, dengan dicetak
ulang, difoto kopi, atau cara lainnya tanpa izin penulis.

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI
PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP *TURNOVER*
***INTENTION* PADA KARYAWAN DIVISI JAHIT**
PT X KOTA TASIKMALAYA

Fauzia Nur Qonita
1804279

Disetujui dan Disahkan oleh pembimbing:

Pembimbing I



Drs. HM. Engkos Kosasih, M.Pd.

NIP. 19611002 198403 1 004

Pembimbing II



Anastasia Wulandari, S.Psi., M.Psi.

NIP. 19780208 200604 2 002

Mengetahui,
Ketua Program Studi Psikologi



Dr. Sri Maslihah, M.Psi., Psikolog

NIP. 19700726 2003122001

SKRIPSI INI TELAH DIAJUKAN PADA

Hari, tanggal : Kamis, 21 Desember 2023
Waktu : 08.00 – 09.00 WIB
Tempat : Ruang Sidang I Lt. 8 Fakultas Ilmu Pendidikan

Para penguji terdiri atas:

Penguji I



Dr. Sri Maslihah, M. Psi., Psikolog.
NIP. 19700726 2003122001

Penguji II



Anastasia Wulandari, S. Psi., M. Psi.
NIP. 19780208 200604 2 002

Penguji III



Muhammad Ariez Musthofa, M.Si
NIP. 19740409 200812 1 002

Tanggung jawab yuridis ada pada:

Peneliti,



Fauzia Nur Qonita
NIM 1804279

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul “**Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Divisi Jahit PT X Kota Tasikmalaya**” merupakan karya peneliti sepenuhnya. Tidak ada bentuk plagiat dari karya orang lain serta pengutipan yang tidak sesuai dengan etika penelitian yang berlaku. Dengan adanya surat ini peneliti siap menanggung resiko jika diadakannya pelanggaran dari etika penelitian dalam skripsi saya.

Bandung, Desember 2023

Peneliti,



Fauzia Nur Qonita

NIM. 1804279

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang atas rahmat dan Karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi mengenai “**Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Divisi Jahit PT X Kota Tasikmalaya**”.

Penulisan skripsi ini secara khusus ditujukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Program Studi Psikologi di Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia. Diharapkan dengan selesainya penyusunan skripsi ini, dapat menambahkan pengetahuan dan wawasan mengenai *psychological capital* dan *turnover intention* pada karyawan. Peneliti mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada pihak-pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini. Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dari penyusunan tata bahasa maupun dalam penulisan, mengingat peneliti masih memiliki keterbatasan dari segi ilmu pengetahuan dan kemampuan.

Oleh karena itu, peneliti terbuka untuk menerima kritik dan saran yang membangun. Akhir kata, peneliti harap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak termasuk pembaca dan peneliti sendiri.

Bandung, Desember 2023

Peneliti,



Fauzia Nur Qonita

NIM. 1804279

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat Rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Divisi Jahit PT X Kota Tasikmalaya”**. Selama penyusunan skripsi ini, peneliti mendapatkan banyak dukungan serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Sri Maslihah, M. Psi., Psikolog selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Pendidikan Indonesia yang senantiasa memberikan arahan, masukan, dan motivasi selama masa perkuliahan.
2. Bapak Drs. HM. Engkos Kosasih, M. Pd selaku Pembimbing I yang senantiasa memberikan bimbingan, masukan, arahan, serta dukungan dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.
3. Ibu Anastasia Wulandari, S. Psi., M. Psi selaku Pembimbing II yang selalu memberikan bimbingan, masukan, arahan, serta dukungan dalam penyusunan skripsi ini hingga dapat diselesaikan.
4. Ibu Anastasia Wulandari, S. Psi., M. Psi. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu memberikan bimbingan serta dukungan selama masa perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.
5. Kedua orang tua yang senantiasa memberikan dukungan dan doa sehingga terselesaikannya penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh dosen dan staff Program Studi Psikologi Universitas Pendidikan Indonesia yang ikut serta memberikan bantuan serta pengalaman bagi peneliti selama masa studi di perkuliahan.
7. Ibu Mia Artini, S.Pd., Kang Ali Rosid, A.Ma. Pust., dan Kang Agung, selaku Staf Program Studi Psikologi Universitas Pendidikan Indonesia yang telah banyak membantu peneliti dalam keperluan administrasi terkait perkuliahan dan penelitian dari awal hingga akhir perkuliahan.
8. Bapak/Ibu Dewan Skripsi selaku verifikator data dalam penelitian skripsi yang telah memberikan bimbingan serta ilmu kepada peneliti.

9. Sahabat baik peneliti Fira, Rahila, Nanda, Niken, Almadea, Naya, dan Kemal yang senantiasa memberikan dukungan luar biasa bagi peneliti untuk menyusun skripsi, membantu peneliti ketika mengalami hambatan, menghibur peneliti ketika merasakan tekanan psikologis, dan selalu sabar dalam mendengarkan segala keluh kesah peneliti selama penyusunan skripsi.
10. Keluarga besar Kopipanas, teman-teman seperjuangan Angkatan 2018 di Psikologi UPI, yang telah bekerja sama, berjuang selama masa perkuliahan hingga akhirnya lulus dari masa perkuliahan.
11. Pihak-pihak lainnya yang tidak dapat disebutkan satu-per-satu yang turut berpartisipasi dalam membantu penyusunan skripsi ini, peneliti ucapkan terima kasih banyak.

Semoga bantuan dan kebaikan yang kalian berikan mendapatkan balasan sebaik-baiknya dari Tuhan Yang Maha Esa untuk masing-masing diri kalian.

Bandung, Desember 2023

Peneliti,



Fauzia Nur Qonita

NIM. 1804279

ABSTRAK

Fauzia Nur Qonita (1804279). *Pengaruh Psychological Capital Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Divisi Jahit PT X Kota Tasikmalaya*. Skripsi. Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia. (2023)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *psychological capital* terhadap *turnover intention* pada karyawan divisi jahit PT X di Kota Tasikmalaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 226 orang karyawan divisi jahit PT X Kota Tasikmalaya yang diambil dengan menggunakan *total population sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi sederhana dengan menggunakan bantuan program *software SPSS* versi 25 *for windows*. Berdasarkan hasil pengujian, ditemukan bahwa terdapat pengaruh *psychological capital* terhadap *turnover intention* pada karyawan divisi jahit PT X di Kota Tasikmalaya.

Kata kunci: *psychological capital, turnover intention, karyawan, kota tasikmalaya*

ABSTRACT

Fauzia Nur Qonita (1804279). *The influence of Psychological Capital on Turnover Intention in sewing division employees of PT X Tasikmalaya*. Thesis. Psychology Study Program, Faculty of Education Science, Indonesia University of Education. Bandung (2023).

This research aims to find out the influence of psychological capital on turnover intention in sewing division employees of PT X Tasikmalaya. The method used in this research is a quantitative method with 226 employees of sewing division of PT X as a sample. This research used simple regression analysis technique as a data analysis technique using SPSS 25th version for windows software program. The result proved that psychological capital has influence on turnover intention in sewing division employees of PT X Tasikmalaya.

Keywords: psychological capital, turnover intention, employee, Tasikmalaya

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	
LEMBAR PERNYATAAN	
KATA PENGANTAR	i
UCAPAN TERIMA KASIH.....	ii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR BAGAN	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Pertanyaan Penelitian	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
E. Struktur Organisasi Penelitian	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	7
A. <i>Psychological Capital</i>	7
1. Definisi <i>Psychological Capital</i>	7
2. Dimensi-Dimensi <i>Psychological Capital</i>	8
3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi <i>Psychological Capital</i>	9
B. <i>Turnover Intention</i>	9
1. Definisi <i>Intention</i>	9
2. Definisi <i>Turnover</i>	10
3. Definisi <i>Turnover Intention</i>	10
4. Dimensi-Dimensi <i>Turnover Intention</i>	11
5. Faktor-Faktor yang Memengaruhi <i>Turnover Intention</i>	11
6. Dampak <i>Turnover</i> Bagi Perusahaan.....	13
C. Kerangka Pemikiran.....	14

D. Hipotesis Penelitian.....	16
BAB III METODE PENELITIAN.....	17
A. Desain Penelitian.....	17
B. Populasi dan Sampel	17
C. Responden Penelitian	18
D. Variabel Penelitian	19
E. Definisi Konseptual dan Definisi Operasional Variabel	19
F. Instrumen Penelitian.....	19
1. Instrumen <i>Psychological Capital</i>	19
2. Instrumen <i>Turnover Intention</i>	20
3. Kategorisasi Instrumen.....	21
4. Interpretasi Skor	22
E. Uji Reliabilitas Instrumen	23
F. Analisis Data	23
G. Prosedur Penelitian dan Agenda Kegiatan.....	26
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	27
A. Hasil Analisis Deskriptif	27
1. Gambaran <i>Psychological Capital</i> Responden.....	27
2. Gambaran <i>Turnover Intention</i> Responden.....	28
B. Hasil Uji Hipotesis	29
1. Uji Regresi Sederhana.....	29
C. Pembahasan.....	30
D. Keterbatasan Penelitian.....	34
BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI.....	36
A. Kesimpulan	36
B. Rekomendasi	36
DAFTAR PUSTAKA	38
LAMPIRAN.....	45

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Data Demografis Penelitian	18
Tabel 3. 2 Kisi-Kisi Skala Psychological Capital	20
Tabel 3. 3 Kategori Skor Instrumen Psychological Capital	20
Tabel 3. 4 Kisi-Kisi Skala Turnover Intention.....	21
Tabel 3. 5 Kategori Skor Instrumen Turnover Intention.....	21
Tabel 3. 6 Kategorisasi Instrumen Psychological Capital dan Turnover Intention	21
Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel	23
Tabel 4. 1 Tingkat Psychological Capital	27
Tabel 4. 2 Uji Beda Psychological Capital Berdasarkan Demografi	27
Tabel 4. 3 Tingkat Turnover Intention	28
Tabel 4. 4 Uji Beda Turnover Intention Berdasarkan Demografi.....	29
Tabel 4. 5 Hasil Uji Regresi Sederhana	29

DAFTAR BAGAN

Bagan 2. 1 Kerangka Berpikir.....	16
Bagan 3. 1 Skema Desain Penelitian.....	17

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Uji Normalitas Berdasarkan Normal P.P Plot.....	24
Gambar 3. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Berdasarkan Scatterplot	25

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Keputusan Pengangkatan Pembimbing.....	46
Lampiran 2. Kartu Bimbingan	47
Lampiran 3. Kuesioner Penelitian.....	49
Lampiran 4. Data Demografi	52
Lampiran 5. Skor dan Kategorisasi Variabel	59
Lampiran 6. Uji Reliabilitas Instrumen.....	76
Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik	77
Lampiran 8. Uji Hipotesis	78
Lampiran 9. Pernyataan Verifikasi Data.....	79
Lampiran 10. Riwayat Penulis	80

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. (2002). Perceived Behavioral Control, Self-Efficacy, Locus of Control, And The Theory of Planned Behavior. *Journal Of Applied Social Psychology*, 32(4), 665–683. Doi.Org/10.1111/J.1559-1816.2002.Tb00236.X
- Ajzen, Icek. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 50, 179–211.
- Alam, A., & Asim, M. (2019). Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 163. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14618>
- Alola, Uju Violet dan Donald Douglas Atsa'am. (2019). Measuring Employees' Psychological Capital using Data Mining Approach. *Journal of Public Affairs*, 20. 10.1002/pa.2050
- Azwar, Saifuddin. (2014). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bothma, F. C., & Roodt, G. (2012). Work-Based Identity and Work Engagement as Potential Antecedents of Task Performance and Turnover Intention: Unravelling A Complex Relationship. *SA Journal of Industrial Psychology*, 38(1), 1–17. <https://doi.org/10.4102/sajip.v38i1.893>
- Cavus, M., & Gokcen, A. (2015). Psychological Capital: Definition, Components and Effects. *British Journal of Education, Society & Behavioural Science*, 5(3), 244–255. <https://doi.org/10.9734/bjesbs/2015/12574>
- Celik, M. (2018). The Effect of Psychological Capital Level of Employees on Workplace Stress and Employee Turnover Intention. *Innovar*, 28(68), 67–75. <https://doi.org/10.15446/innovar.v28n68.70472>
- Creswell, J. W. (2012). Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research FOURTH EDITION.
- Dayal, Gopali, Dr. Pooja Verma. (2022). Factors Instigating Employee Turnover Intention Amid COVID-19. *International Journal of Health Sciences*; 6(S7), 5617-5637.
- Dhiman, N., & Arora, N. (2018). Exploring the Relationship of Psycap and Turnover Intentions: A Study among Health Professionals. *Amity Business Review*, 19(1), 106–118.
- Dianriasning, E. (2018). Perbedaan Intensi Turnover Ditinjau dari Masa Kerja dengan Mengendalikan Adversity Quotient Di Perusahaan “ X ”. *Ilmiah, Jurnal Psikologi*, 10(2), 123–133.
- Emiroglu, B. D., Akova, O., & Tanrıverdi, H. (2015). The Relationship Between Turnover Intention and Demographic Factors in Hotel Businesses: A Study at Five Star Hotels in Istanbul. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 207, 385–397. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.10.108>

- Faarook, A. (2020). Pengaruh Job Demand terhadap Turnover Intention melalui Burnout pada Karyawan Work From Home. *Forum Ilmiah*, 17(3), 2020, pp. 384 – 395.
- Fauzi, Yusril, & Kusuma Agdhi R, & Barlin Barlian. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Perusahaan Djuanda Poultry Shop Tasikmalaya. *Jurnal Visi Manajemen*, 9(1), 16-32
- Finthariasari, M., Ekowati, S., Ranidiah, F., Yuniarti, R., & Muchlis, M. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Turnover Intention melalui Komitmen Organisasi. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(3), 421–438. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i3.4584>
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM PSS 26 Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gu, B. (2016). Effects of Psychological Capital on Employee Turnover Intentions. *Journal of Global Tourism Research*, 1(1), 21–28. https://doi.org/10.37020/jgtr.1.1_21
- Joarder, Mohd H. R., Mohmad, Yazam Sharif., & Kawsar Ahmmed. (2011). Mediating Role of Affective Commitment in HRM Practices and Turnover intention Relationship: A Study in a Developing Context. *Business and Economics Research Journal*, Vol. 2 (4): 135-158.
- Hadi, A., & Rahman, H. (2018). Pengaruh Psychological Capital terhadap Kinerja dan Turnover Intention Karyawan NGO X Dengan Quality Of Work Life Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 3(4), 161–174.
- Hadini, S., & Setiawan, I. A. (2019). Analisis Faktor Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada PT. X Bandung). *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, XI(1), 80–98. <https://doi.org/10.37151/jsma.v11i1.16>
- Hughes, L. W. (2008). A Correlational Study of the Relationship Between Sense of Humor and Positive Psychological Capacities. *Economics & Business Journal: Inquiries & Perspectives*, 46(1), 46–55.
- Hui, Qingshan, Xuansheng.C, Le Lou, dan Hua He. (2014). Empirical Research on the Influence of Organizational Support on Psychological Capital. *American Journal of Industrial and Business Management*; 4, 182-189
- Ihsan, Heli. (2010). Metode Kuantitatif.
- James B. Avey, Rebecca J. Reichard, Fred Luthans, K. H. M. (2011). Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance. *Human Resource Development Quarterly*, 2, 127–152. <https://doi.org/10.1002/hrdq>

- Jeswani, S., & Dave, S. (2012). Impact of Individual Personality on Turnover Intention. *Management and Labour Studies*, 37(3), 253–265. <https://doi.org/10.1177/0258042x13484837>
- Julianti, Annisa. & Kristiana Dewayani. (2015). Pengaruh Psychological Capital Terhadap Komitmen Organisasi dan Perilaku Kewargaorganisasian pada Karyawan. *Jurnal Psikologi*. 8(2). 128-138.
- Karatepe, O. M., & Karadas, G. (2014). The Effect of Psychological Capital on Conflicts in The Work–Family Interface, Turnover and Absence Intentions. *International Journal of Hospitality Management*, 43, 132–143. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2014.09.005>
- Khomariah, E. (2020). Turnover Intention PT. Efrata Retailindo Ditinjau dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(1), 35–45. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i1.4429>
- Kurniadewi, Elisa. (2012). *Psychological Capital dan Workplace Well-Being sebagai Prediktor terhadap Employee Engagement*. Tesis.
- Lekatompessy, J. E. (2003). Hubungan Profesionisme dengan Konsekuensinya: Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja, dan Keinginan Berpindah : Studi Empiris di Lingkungan Akuntan Publik. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 5(1), 69–84. <https://doi.org/https://doi.org/10.34208/jba.v5i1.391>
- Liu, L., Xu, X., Wu, H., Yang, Y., & Wang, L. (2015). Associations of Psychological Capital, Demographic and Occupational Factors with Cigarette Smoking among Chinese Underground Coal Miners. *BMC Public Health*, 15(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12889-015-1349-6>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge in *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001>
- Manuaba, I. A. K. A., & Wiraswati, A. A. K. S. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Masa Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Pegawai Yayasan X di Bali). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 19198–19207. <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i1.9841>
- Mardiah, Nila., Rozalinda., & Farisman, Denny. (2021). Pengaruh Perencanaan Karier dan Psychological Capital terhadap Turnover Intention Hotel Rangkayo Basa dan Hotel Sriwijaya Kota Padang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol. 6 (1).
- Mardiana, I., S. Hubeis, A. V., & Panjaitan, N. K. (2014). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Turnover Intentions pada Perawat Rumah Sakit Dhuafa. *Manajemen IKM: Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah*, 9(2), 119–130. <https://doi.org/10.29244/mikm.9.2.119-130>

- Mardiatmoko, Gun. 2020. The Importance of The Classical Assumption Test in Multiple Linear Regression Analysis (A Case Study of The Preparation of The Allometric Equation of Young Walnuts). Barekeng: *Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*. 14(3). 333–342. Doi.Org/10.30598/Barekengvol14iss3pp333-342
- Mayasari, Endah. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Berpindah Bekerja pada Perusahaan Startup. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship*, 11 (2), 075-091. <http://dx.doi.org/10.26418/ejme.v11i02.64337>
- Mobley, William H. (1986). Pergantian Karyawan: Sebab-Akibat dan Pengendaliannya. Jakarta Pusat: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G. (2014). Psychological Capital: A Review and Synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), S120–S138. <https://doi.org/10.1002/job.1916>
- Ningsih, Setia, Hendra Dukalang. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*:1(1), 43-53
- Noerchoidah. (2020). Turnover Intention Karyawan: Pengaruh Budaya Organisasi, Organizational Justice dan Kepuasan Kerja. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 14(2), 294–307. <https://doi.org/10.24843/MATRIK:JMBK>
- Nuryadin, dkk. (2020). Pengaruh Tujuan Organisasi, Tujuan Individu, Suasana Kerja, Pengakuan dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. *Jurnal Penelitian Kesehatan Pelamonia Indonesia*. 03 (02). 22-31
- Pawirosumarto, S., Setiawan, K., Setyadi, & Elmi, F. (2017). The Effect of Organizational Commitment Toward Turnover Intention at Narada School, Indonesia. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 62(2), 55–66. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2017-02.07>
- Pleeging E, Martijn Burger & Job Exel. (2021). Hope Mediates the Relation between Income and Subjective Well-Being. *Journal of Happiness Studies Springer*, 22(5), 2075-2102, <https://doi.org/10.1007/s10902-020-00309-6>
- Pranowo, Ridwan Suryo. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Masa kerja sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus Pada Cv. Sukses Sejati Computama). Skripsi.
- Pratiwi, Rachmawati. (2013). Hubungan antara Tipe Kepribadian dengan Turnover Intention pada Karyawan Bagian Sales Consumer Loan di PT Bank Mandiri

- (Persero) TBK. Bandung. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan, Psikologi, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung.
- Prawitasari, A. (2016). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Turnover Intention Karyawan pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 177–186. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v4i2.283>
- Priyono. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Taman Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Prihatsanti, Unika. (2014). Dukungan Keluarga dan Modal Psikologis Mahasiswa. *Jurnal Psikologi Undip*, 13(2), 196-201, <https://doi.org/10.14710/jpu.13.2.196-201>
- Putra, Achmad I. D, Velentina Lie, & Shella Alvani. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Intensi Turnover di PT Benua Penta Global Medan. *Jurnal Insight Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember*, 16 (1), 174-187. 10.32528/ins.v%vi%i.2005
- Qurtubi, Roaida Y, dan Meilinda Maghfiroh. (2022). Supply Chain Performance Measurement on Small Medium Enterprise Garment Industry: Application of Supply Chain Operation Reference. *Jurnal Sistem dan Manajemen Industri*, 6(1):14-22
- Rahmah, Annisa Aulia., & Nurtjahjanti, Harlina. (2020). Hubungan antara Psychological Capital dengan Intensi Turnover pada Karyawan Matahari Departement Store Javamall Semarang. *Jurnal Empati*, Vol. 9 (2).
- Robinson, R.N.S., Kralj, A., Solnet, D.J., Goh, E.c, & Callan, V. (2014). Thinking Job Embeddedness not Turnover towards A Better Understanding of Frontline Hotel Worker Retention. *International Journal of Hospitality Management*, 36, 101-109. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2013.08.008>
- Rozana, Maryam & Retno Dwiyaniti. (2022). Peran Perceived Organizational Support terhadap Turnover Intentions. *Psimphoni*, 1(2), 10.30595/psimphoni.v1i2.13037
- Sadya, Sarnita. (2020). Hasil Survei: 91% Pegawai Startup Ingin Resign, Ini Alasannya. Di akses dari: <https://dataindonesia.id/ekonomi-digital/detail/hasil-survei-91-pegawai-startup-ingin-resign-ini-alasannya>.
- Samson, Angeli Maharani., & Suliystiorini, Diyah. (2020). Person Organizational Fit dan Psychological Capital sebagai Prediktor Turnover Intention pada Karyawan Site Pertambangan. *Psikologi Positif menuju Mental Wellness*.
- Saputra M.D.B, & Askolani, & Rita Tri Y. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, 1(4), 60-69 <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v1i4.1153>

- Septiani, Tisa A, dkk. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerjanonfisik, dan Work Family Conflict (WFC) terhadap Turnover Intention (Studi pada Borobudur International Golf & Country Club). *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*. 10 (02). 76–87. Doi.Org/10.33508/Jrma.V10i2.1086
- Siregar, Dzulfiqar Mudhoffar. Tri Maryati. (2020). Effect of Compensation towards Turnover Intention with Work Satisfaction as Intervening Variables; A Study at PT Madya Karya Putra. *Advances In Economics, Business And Management Research*, 176; 340-345.
- Siregar, I. N. A. (2015). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) Perawat di Rumah Sakit Sehat Terpadu Dd Tahun 2014. Skripsi.
- Susanti, D. dan I. H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Pada CV Rabbani Asysa). *30th Industrial Research Workshop and National Seminar*, 1036–1045.
- Suzabar, Dian Faqihdien., Soelton, M., Umar, M., Triwulan, J. (2020). Recognizing How the Time Demands of Work Influences the Turnover Intention in Banking Industry. *Advances in Economics, Business and Management Research*, Vol. 120.
- Tarigan, Medianta. (2020). Seleksi dan Rekrutmen Karyawan. Bandung: UPI Press.
- Ummah, Wirdatul. (2018). Work Life Balance Ditinjau dari Modal Psikologis Pekerja di Perusahaan Garmen Yogyakarta. Skripsi. Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Wahyuni, S., Safira, A., & Pramesti, M. (2023). Investigating The Impact of Growth Mindset on Empowerment, Life Satisfaction and Turn Over Intention: Comparison between Indonesia and Vietnam. *Heliyon*, Vol. 9 (1). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e12741>.
- Wang, Yong, Cheng-Hung T, Fu-Sheng T, Wenyi H, dan Shareena M. (2018). Antecedent and Consequences of Psychological Capital of Entrepreneurs. *Sustainability*; 10, 3717
- Wang, Y., Li, Z., Wang, Y., & Gao, F. (2017). Psychological Contract and Turnover Intention: The Mediating Role of Organizational Commitment. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 05(01), 21–35. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2017.51003>
- Wibowo, Arsyad Suryo., & Priyono, Bambang Suko. (2022). Pengaruh Modal Psikologi dan Komitmen Organisasional terhadap Labor Turnover Intention dengan Mediasi Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Wom Finance Tuban). *Journal of Management*, Vol. 5 (3).

- Witasari, Lia. (2009). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intentions (Studi Empiris Pada Novotel Semarang). Tesis.
- Yan Z, Mansor ZD, Choo WC, Abdullah AR. (2021) How to Reduce Employees' Turnover Intention from the Psychological Perspective: A Mediated Moderation Model. *Psychology Research and Behavior Management*, 185-197. doi: 10.2147/PRBM.S293839
- Zhang, L., Jin, T., & Jiang, H. (2020). The Mediating Role of Career Calling in the Relationship Between Family-Supportive Supervisor Behaviors and Turnover Intention Among Public Hospital Nurses in China. *Asian Nursing Research*, 14(5), 306–311. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2020.08.011>.