



HUBUNGAN KOHESIVITAS KELOMPOK DENGAN INTENSI *TURNOVER* PADA KARYAWAN

Fuad Abdillah ✉

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima September 2012
Disetujui Oktober 2012
Dipublikasikan
Nopember 2012

Keywords:
Group Cohesiveness;
Turnover Intention;
Employee Non-Organic

Abstrak

Fenomena bahwa kuatnya intensi *turnover* di dalam perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kohesivitas kelompok yang ada di dalam perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sebesar apa hubungan antara kohesivitas kelompok dengan intensi *turnover*. Subjek penelitian adalah karyawan non organik AJB Bumiputera 1912 Semarang. Sampel yang diambil berjumlah 102 karyawan dengan ciri-ciri karyawan telah bekerja selama kurang dari lima tahun dan berstatus karyawan kontrak dengan menggunakan teknik *total sampling*. Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala. Pada skala intensi *turnover* dihasilkan koefisien reliabilitas sebesar 0,947 dan dari 35 item didapatkan 32 item yang valid dengan koefisien validitas item dari 0,202 sampai dengan 0,862 dengan tingkat signifikansi dari 0,000 sampai dengan 0,003. Pada skala kohesivitas kelompok dihasilkan koefisien reliabilitas sebesar 0,955 dan dari 48 item yang valid dengan koefisien validitas item 0,374 sampai dengan 0,811 dengan tingkat signifikansi dari 0,000 sampai dengan 0,034. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara kohesivitas kelompok dengan intensi *turnover* pada karyawan non organik AJB Bumiputera 1912 Semarang. Nilai koefisien korelasi *Product Moment* sebesar -0,776 dengan signifikansi $(p) = 0,01 < 0,005$ yang artinya sumbangan kohesivitas kelompok terhadap intensi *turnover* adalah sebesar 60,21% dan sisanya 39,79% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Abstract

The research was based on the phenomenon that the strength in the company's turnover intention is influenced by several factors, one of which is the cohesiveness of the group that is in the company. The purpose of this study is to determine what is the relationship between the cohesiveness of the group with turnover intention. Subjects were employees of non-organic AJB Bumiputera 1912 Semarang. Samples taken amounted to 102 employees with the characteristics of the employees have worked for less than five years and the status of contract employees using total sampling technique. Collecting data in this research by using a scale. In the resulting turnover intention scale reliability coefficient of 0.947 and of the 35 items obtained 32 valid items with item validity coefficient from 0.202 to 0.862 with a significance level of 0.000 to 0.003. On a scale of group cohesiveness resulting reliability coefficient of 0.955 and is valid from 48 items with item validity coefficients 0.374 to 0.811 with a significance level of 0.000 to 0.034. The results showed that there is a negative relationship between group cohesiveness with the employee turnover intention of non-organic AJB Bumiputera 1912 Semarang. Product Moment Correlation coefficient of -0.776 with significance $(p) = 0.01 < 0.005$, which means donations to the group cohesiveness turnover intention is for 60.21% and the remaining 39.79% is influenced by other factors that are not revealed in this study.

© 2012 Universitas Negeri Semarang

✉ Alamat korespondensi:
Gedung A1 Lantai 2 FIP Unnes
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229
E-mail: kotakposfuadfu@gmail.com

ISSN 2252-6838

PENDAHULUAN

Perubahan kondisi lingkungan organisasi secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi iklim organisasi, serta menurunkan tingkat kepuasan kerja yang pada akhirnya dapat menimbulkan niat untuk pindah bagi karyawan (intensi *turnover*) yang pada akhirnya dapat menimbulkan *turnover* yang sebenarnya (Suhanto, 2009: 2).

Turnover dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. Tett and Meyer (dalam Samad, 2006: 1), menjelaskan bahwa intensi *turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan secara sadar untuk mencari alternatif pekerjaan lain dalam organisasi yang berbeda.

Turnover karyawan juga terjadi pada salah satu perusahaan asuransi jiwa yang telah cukup lama berdiri di Indonesia, yaitu Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Semarang, yang berlokasi di Jalan Ahmad Yani Semarang. Perusahaan ini membagi seluruh karyawannya menjadi dua kelompok, yaitu karyawan organik dan karyawan non organik. Karyawan organik merupakan karyawan tetap dan biasanya bertugas di kantor. Karyawan organik ini menerima gaji bulanan, untuk dapat menjadi karyawan organik harus melalui testing di kantor AJB Bumiputera, mereka tidak difokuskan mencari nasabah. Sedangkan karyawan non organik merupakan karyawan tidak tetap dan jarang berada di kantor, yang termasuk karyawan non organik adalah *supervisor* dan agen. *Supervisor* mempunyai tugas untuk mengawasi, membimbing, mengarahkan dan memotivasi para agen. Agen merupakan orang yang diharapkan untuk mencari nasabah.

Besarnya tekanan yang dihadapi oleh karyawan non organik karena tuntutan untuk mencari nasabah dengan batas waktu yang singkat serta pengontrolan ketat dari *supervisor*, ketidakpastian pendapatan membuat karyawan non organik ragu akan masa depan karirnya, situasi rasa tidak aman (*job insecurity*) pada karyawan karena kondisi lingkungan yang tidak mendukung seperti adanya konflik antar karyawan, sehingga cepat atau lambat akan

menurunkan motivasi dalam bekerja. Peneliti menduga, hal-hal tersebut merupakan beberapa alasan secara psikologis pada karyawan non organik untuk memutuskan keluar dari pekerjaan (*turnover*).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilaksanakan pada 10 Juli 2012 dapat diketahui hasil dari angket pra penelitian pada karyawan yaitu, dari 30 orang karyawan 13 orang memiliki intensi *turnover* yang kuat 11 karyawan cukup kuat dan 6 karyawan memiliki intensi *turnover* yang lemah, hal ini bertolak belakang dengan harapan bahwa seharusnya para karyawan memiliki intensi *turnover* yang lemah dan dapat bekerja dengan kemampuan maksimalnya untuk tujuan perusahaan.

Peningkatan *turnover* di dalam AJB Bumiputera 1912 Semarang dapat terjadi karena ada beberapa faktor yang mempengaruhinya. Steers & Mowday (dalam Triaryati, 2003: 91) menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover* antara lain 1) *job attitude*, 2) *personality*, 3) *biodemographic*, 4) *economic factors*, 5) *personal factors*, 6) *job characteristics*, 7) *reward system*, 8) *supervisory* dan 9) *group relation*. Berdasarkan faktor-faktor yang dipaparkan di atas, hubungan dalam kelompok (*group relation*) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan *turnover* di dalam perusahaan.

Group relation mencakup keterikatan antar anggota kelompok maupun keterikatan anggota pada kelompoknya, dan semua itu merupakan bagian dari kohesivitas kelompok. Sebagaimana dijelaskan oleh Walgito (2003: 92), bahwa kohesivitas kelompok merupakan perhatian kelompok, bagaimana anggota kelompok saling menyukai satu dengan yang lainnya.

Morison (2007: 10) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kohesivitas mencerminkan hubungan persahabatan dan menyukai orang lain serta kerjasama dan komunikasi yang positif, sedangkan adanya hubungan negatif di lingkungan kerja akan mengurangi persepsi terhadap kohesivitas kelompok kerja. Hubungan yang negatif di lingkungan kerja tersebut berpengaruh signifikan terhadap niat karyawan untuk meninggalkan organisasi (intensi *turnover*).

Hubungan negatif di dalam lingkungan kerja juga ditemukan pada AJB Bumiputera 1912 Semarang. Berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan AJB Bumiputera 1912 Semarang sedikit banyak menunjukkan bahwa kohesivitas kelompok secara tidak langsung dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan keadaan yang telah dipaparkan, penelitian ini menguji hubungan antara kohesivitas kelompok dengan intensi *turnover* karyawan. Atas dasar tersebut, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Kohesivitas Kelompok Dengan Intensi *Turnover* pada Karyawan Non Organik AJB Bumiputera 1912 Semarang”

METODE

Penelitian mengenai kohesivitas kelompok dan intensi *turnover* yang telah dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan non organik AJB Bumiputera 1912 Semarang, dengan karakteristik: karyawan AJB Bumiputera 1912 di kantor-kantor cabang di kota Semarang yang telah melewati masa orientasi, berstatus karyawan kontrak, masa kerja dibawah 5 tahun. Atas dasar kriteria tersebut maka diketahui terdapat sebanyak 102 karyawan dari 266 karyawan yang memenuhi ketentuan sebagai populasi. Pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*.

Penelitian ini menggunakan skala intensi *turnover* berjumlah 35 item terdiri dari aspek-aspek intensi diperoleh dari bentuk-bentuk perilaku *turnover* menurut Mobley (1986), yang disertai dengan aspek-aspek intensi menurut Fishbein dan Ajzen (1975), yaitu *thinking of quitting* (11 item), *intention to search* (12 item), dan *intention to quit* (12 item) sedangkan skala kohesivitas kelompok berjumlah 48 item terdiri dari aspek-aspek menurut Forsyth (2010) terdiri dari beberapa aspek, yaitu *social cohesion* (13 item), *task cohesion* (18 item), *perceived cohesion* (6 item), dan *emotional cohesion* (11 item)

Skala tersebut disusun dengan dua jenis item yaitu, item yang searah dengan pernyataan (*favorable*) dan item yang tidak searah dengan pernyataan (*unfavorable*). Pada skala tersebut terdapat alternatif jawaban: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

HASIL

Hasil uji korelasi antara skala intensi *turnover* dengan skala kohesivitas kelompok diperoleh koefisien korelasi $r_{xy} = -0,776$ dengan taraf signifikansi : 0,000 (r hitung > r tabel) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara intensi *turnover* dengan kohesivitas kelompok. Tanda negatif (-) pada koefisien korelasi menunjukkan hubungan yang negatif antara intensi *turnover* skala kohesivitas kelompok pada karyawan non organik AJB Bumiputera 1912 Semarang. Kuatnya tingkat intensi *turnover* akan diikuti kohesivitas kelompok karyawan yang rendah dan sebaliknya, tingkat intensi *turnover* yang lemah akan diikuti tingkat kohesivitas kelompok yang tinggi.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji statistik teknik korelasi penelitian, diperoleh bahwa hipotesis yang berbunyi “Ada hubungan negatif antara kohesivitas kelompok dengan intensi *turnover* pada karyawan non organik AJB Bumiputera 1912 Semarang”, diterima.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa karyawan non organik AJB Bumiputera 1912 Semarang mempunyai kohesivitas kelompok yang sedang. Hal ini berarti karyawan non organik AJB Bumiputera 1912 Semarang mempunyai hubungan yang cukup baik dengan sesama karyawan, saling bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Greenberg (2008: 5) bahwa kelompok yang memiliki dukungan sosial, harmoni, kohesi, dan hubungan sosial yang positif merupakan kelompok yang dihormati oleh

anggota kelompoknya, bebas untuk mengemukakan ide-ide, dapat bekerja dengan mudah dengan orang lain dalam satu kelompok, dan lain sebagainya.

Menurut Forsyth (2010: 119) kohesivitas kelompok mempunyai empat aspek penyusunnya, yaitu *social cohesion*, *task cohesion*, *perceived cohesion*, dan *emotional cohesion*. Penelitian menunjukkan bahwa ada dua aspek yang mempunyai persentase sedang menuju tinggi. Dua aspek pendukung tingginya kohesivitas kelompok pada karyawan non organik AJB Bumiputera 1912 Semarang adalah aspek *task cohesion* dan *emotional cohesion*. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Carrol dkk (2002) yang menganggap *task cohesion* lebih penting daripada *social cohesion*. Penelitian serupa mendukung anggapan ini. Thompson dkk (1998: 306) menunjukkan bahwa kelompok yang mempunyai kohesivitas tinggi lebih mungkin untuk berhasil dalam mencapai tujuan mereka. Hunton dkk. (dalam Wang dkk., 2006: 238) menyimpulkan bahwa secara umum, yang sangat kelompok kohesif lebih mungkin untuk mencapai tujuan dan tujuan dari sebuah kelompok dengan kohesi yang relatif rendah.

Aspek kedua yang memiliki kontribusi tingginya kohesivitas kelompok dalam penelitian ini adalah aspek *emotional cohesion*. Hasil ini diperkuat dengan adanya penelitian Lawler dan Yoon (2000) yang berjudul "*Emotion and Group Cohesion in Productive Exchange*" bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara emosi, perilaku berkomitmen, dan kehesivitas kelompok. Banyak faktor yang menyebabkan *emotional cohesion* menjadi aspek tertinggi dalam penelitian ini. Menurut Salovey dan Sluyer (dalam Beam, 2012: 5) faktor-faktor yang mempengaruhi emosi adalah kemampuan untuk memahami secara akurat, menilai, dan mengekspresikan emosi; kemampuan untuk mengakses dan atau menghasilkan perasaan ketika mereka memfasilitasi berpikir; kemampuan untuk memahami emosi dan pengetahuan emosional; dan kemampuan untuk mengatur emosi untuk mempromosikan pertumbuhan emosi dan intelektual. Peneliti mempunyai dugaan bahwa yang mempengaruhi

tingginya aspek *emotional cohesion* adalah salah satu dari faktor-faktor yang telah disebutkan diatas.

Kohesivitas kelompok dapat dikatakan rendah ketika ketertarikan antar karyawan dalam kelompok rendah, kurang adanya jalinan komunikasi antar karyawan, rasa kebersamaan, sikap akrab, hal tersebut akan membuat perubahan sikap pada individu satu dengan yang lainnya. Kenyamanan dalam bekerja sudah tidak dirasakan lagi oleh karyawan, sehingga karyawan cenderung akan mempunyai pikiran untuk keluar, mengevaluasi alternatif pekerjaan lain, dan berkeinginan untuk keluar karena berharap menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan dari pekerjaannya sebelumnya (intensi *turnover*).

Abelson (dalam Nayaputera, 2011: 39) mendefinisikan intensi *turnover* sebagai suatu keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan lain. Tindakan penarikan diri terdiri atas beberapa komponen yang secara simultan muncul dalam individu berupa adanya pikiran untuk keluar (*thinking of quitting*), keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain serta mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain (*intention to search*), dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi (*intention to quit*).

Menurut penelitian yang telah dilaksanakan pada masing-masing aspek intensi *turnover*, diketahui bahwa aspek *intention to search* mempunyai kontribusi paling tinggi dalam mendukung intensi *turnover*. Hasil ini sesuai dengan penelitian Laker (1991) dalam jurnal yang berjudul "*Job Search, Perception of Alternative Employment And Turnover*" bahwa aspek *intention to search*, *the evaluation of alternative*, *the expected utility of the search and thought of quitting* mempunyai kontribusi yang besar untuk memprediksi terjadinya *turnover*. Penelitian yang serupa juga mencantumkan bahwa *intention to search* seseorang untuk mencari pekerjaan yang berbeda mempunyai penjelasan tersendiri untuk memprediksi *turnover* (Arnold & Feldman, 1982; Hom & Griffeth, 1988 dalam Laker 1991). Penelitian tersebut menunjukkan antara *intention*

to quit dengan *turnover* mempunyai hubungan yang signifikan. Sedangkan posisi *intention to search* dan perilaku mencari dapat dihitung sebagai salah satu pembentukan *intention to quit*. Sehingga *intention to search* juga mempunyai hubungan kedekatan yang signifikan dengan prediksi *turnover*.

Kohesivitas yang rendah akan memunculkan intensi *turnover* yang kuat, sebaliknya kohesivitas yang tinggi akan memunculkan intensi *turnover* yang lemah. Shader dkk. (dalam De Milt dkk. 2009: 2) menyantumkan dalam penelitiannya bahwa *turnover* diketahui tinggi jika dikaitkan dengan tingginya stres kerja, rendahnya kohesivitas kelompok, dan kurangnya kepuasan kerja. Sedangkan *turnover* rendah disebabkan oleh tingginya stres kerja, dan tingginya kohesivitas kelompok.

Hasil penelitian ini diperoleh nilai koefisien korelasi *Product Moment* sebesar -0,776. Angka tersebut mengandung arti bahwa dalam penelitian ini, kohesivitas kelompok memberikan sumbangan efektif sebesar 60,21% terhadap intensi *turnover*. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa tingkat konsistensi variabel intensi *turnover* sebesar 60,21% dapat diprediksi oleh variabel kohesivitas kelompok, sedangkan sisanya sebesar 39,79% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Nilai signifikansi pada penelitian ini adalah $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa ada hubungan yang antara kohesivitas kelompok dengan intensi *turnover*.

Hubungan negatif antara kohesivitas kelompok dengan intensi *turnover* ditemukan juga dalam pembuktian hipotesis baik dari penelitian Vogelzang maupun penelitian sebelumnya oleh Riketta dan Van Dick bahwa kohesivitas kelompok yang tinggi diantara para karyawan tampaknya mempunyai kekuatan memotivasi untuk dapat bertahan dalam suatu organisasi (Vogelzang 2008: 71).

Menurut Lee, Hung, dan Chen (2012) dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa hubungan antara komitmen organisasi dan

kohesivitas kelompok terhadap intensi *turnover* adalah hubungan yang negatif.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat diambil simpulan bahwa terdapat hubungan negatif antara intensi *turnover* dengan kohesivitas kelompok pada responden karyawan non organik AJB Bumiputera 1912 Semarang. Hal ini berarti munculnya intensi *turnover* berhubungan dengan rendahnya tingkat kohesivitas kelompok pada diri responden.

Hasil simpulan di atas digunakan peneliti sebagai dasar memberikan masukan kepada perusahaan agar mengadakan lebih banyak pelatihan dan diharapkan bisa meningkatkan aspek *social cohesion* dan aspek *perceived cohesion*. Karyawan diharapkan dapat meningkatkan keterlibatan terhadap organisasi secara keseluruhan dan adanya ikatan emosional terhadap organisasi. Karyawan harus menyadari bahwa karyawan yang secara sadar dan rela memberikan yang terbaik yang dimilikinya untuk mendukung keberhasilan perusahaan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyadari bahwa penyusunan artikel ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, maka pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, peneliti sampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

- (1) Drs. Sugeng Hariyadi S.Psi., M. S., dan Siti Nuzulia, S.Psi M.Si., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan selama proses penelitian berlangsung.
- (2) AJB Bumiputera 1912 Semarang yang berkenan memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian.
- (3) Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, yang telah membantu terlaksanakannya proses penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VI. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ajzen, Icek. 2005. *Attitudes, Personality And Behavior*. Second Edition. England: McGraw-Hill education.
- Azwar, S. 2003. *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya Edisi Kedua*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. 2008. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. 2009. *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Beam, M. 2012. Emotional Intelligence And Team Cohesiveness. *Thesis Marshall University*.
- Carrol, dkk. 2002. Team Cohesion And Succes: Is There Really A Demonstrable Link?. *Sport Research Intelligence Sportive*. Issue 72. Pages 5-6.
- Chang, H. Y. 2009. Employee Turnover: A Novel Prediction Solution with Effective Feature Selection. *WSEAS TRANSACTIONS on INFORMATION SCIENCE and APPLICATIONS*. Issue 3 Vol 6. 417-426
- Chaplin, J.P. 2011. *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Cohen, A. & Golan, R. 2007. Predicting Absenteeism and Turnover Intentions by Past Absenteeism and Work Attitudes. *Career Development International*. 12(5). Pages 416-432.
- De Milt, Fitzpatrick, McNulty. 2009. Nurse practitioners' job satisfaction and intent to leave current positions, the nursing profession, and the nurse practitioner role as a direct care provider. *American Academy of Nurse Practitioner*.
- Dyaram, L. & Kamalanabhan. 2005. *Unearthed: The Other Side Of Group Cohesiveness*. Chennai: Tamilnadu.
- Feldman, Robert S. 1985. *Social Psychology Theories Research and Applications*. United State of America: McGraw-Hill.
- Fishbein, M. & Ajzen. 1975. *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Canada: Addison-Wesley Publishing Company, Inc.
- Forsyth, D. R. 2010. *Group Dynamic*. Belmont: Cengage Learning, Fromm E.
- Gitosudarmo & Sudita. 1997. *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Pertama. Yogyakarta: Erlangga.
- Greenberg, Sikora, Grunberg, Moore. *Work Team And Organizational Commitment: Exploring The Influence Of The Team Experience On Employee Attitudes*. 2008. Colorado.
- H.S. Moerbeek, A. Need. 2003. Enemies At Work: Can They Hinder Your Career. *Social Networks* 25. Pages 67-82
- Kristiana, Yustisia. 2012. Pengaruh Anteseden Sosialisasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Kepuasan Hidup, dan Intensi Turnover pada Hotel XYZ. *HOSPITOUR Volume III No. 1-April*. Halaman 43-68.
- Kurniawati, Dini. 2012. *Skripsi*. Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, dan Laissez-Faire Dengan Turnover Intention (Studi Kasus pada Perusahaan Pembiayaan PT. XYZ). FEUI. Jakarta.
- Laker, R. D. 1991. Job Search, Preception Of Alternative Employment And Turnover. *The Journal Of Applied Bussines Research Vol 7 No 1*. Pages 6-15.
- Lambert, G. E. 2006. *I Want To Leave: A Test Of A Model Of Turnover Intent Among Correctional Staff*, Toledo, The University of Toledo.
- Lawyer & Yoon. 2000. Emotion and Group Cohesion in Productive Exchange. *Journal of Sociology*. Volume 106. Issue 3. 2000. Pages 616-657.
- Lee, D. C. Hung, L. E. & Chen, M. L. 2012. Empirical Study on the Influence among Corporate Sponsorship, Organizational Commitment, Organizational Cohesiveness and Turnover Intention.

- Journal of Management and Sustainability*. Vol. 2. No. 2. Pages 43-53.
- Morrison, R. 2007. Enemies At Work. *Research paper series Auckland University of Technology*. paper 32-2007.
- Munandar, A. S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Mobley, W. H. 1986. *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Rusmana, Nandang. 2007. *Konsep Dasar Dinamika Kelompok*. PPB UPI. Bandung
- Nayaputera, Yatna. 2011. *Tesis*. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja terhadap Intensi Turnover Costumer Service Employee di PT Plaza Indonesia Realty Tbk. FISIPUI. Jakarta.
- Putra, B. R. Pengaruh Job Stressor Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*. Vol. 1 No. 2. Tahun 2012. Halaman 72-81.
- Parsons, Simon. 2004. Intention in Criminal Law. *Mounbatten Journal Of Legal Studies*. Page 5-19.
- Rakhmat, J. 2011. *Psikologi komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Salleh, Nair, Harun. 2012. Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: A Case Study on Employees of a Retail Company in Malaysia. *World Academy of Science, Engineering and Technology*.
- Samad. S. 2006. The Contribution Of Demographic variable: Job Characteristics and Job Satisfaction on Turnover Intentions. *Journal of International Management Studies Volume 1*. Number. 1 July 2006
- Shaw, Marvin. 1976. *Dynamics Of Small Group Behavior*, New Delhi: Tata McGraw Hill.
- Shaw, Joseph. 2006. Intention in Ethics. *Canadian Journal Of Philosophy*. Vol.36 No.2. June. Pages 187-224.
- Shin, S.Y. & Park, W.W. 2009. Moderating effects of group cohesiveness in competency-performance relationships: A multi-level study. *Journal of Behavioral Studies in Business*, 1, Juli.
- Smet, B. 1994. *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: PT. garmedia Widiasaran Indonesia.
- Suhanto, E. 2009. *Tesis*. Pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Undip Semarang.
- Thompson, L. Kray, L.J. Lind, E.A. 1998. Cohesion and respect: an examination of group decision making in social and escalation dilemmas. *Journal of Experimental Social Psychology* 34. Pages 289-311.
- Triaryati, Nyoman. 2002. Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue terhadap Absen Dan Turnover. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 5 No. 1*. Maret 2003. halaman 85 - 96.
- Utami, E.M. Nurjahjanti, H. dan Widodo, P.B. 2009. *Tesis*. Hubungan Antara Hardiness Dengan Intensi Turnover Pada Agen Produksi Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Di Wilayah Asper Semarang. Undip Semarang.
- Vogelzang, Ciska. 2008. *The Complexity Of Absenteism And Turnover Intention: Direct, Mediation, And Moderation Effects*. University of Waikato.
- Walgito, B. 2003. *Psikologi sosial*. Yogyakarta: Andi
- Wang, E. T. G. Ying, T. C. Jiang, J. J. 2006. Group cohesion in organizational innovation: An empirical examination of ERP implementation. *Information and Software Technology* 48. Pages 235-244.
- Wexley, K & Yukl, G. 2003. *Organizational Behaviour and Personnel Psychology*, Penerjemah Muh. Shobaruddin, Jakarta: Rineka Cipta.