

HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DENGAN INTENSI *TURNOVER* PADA KARYAWAN MATAHARI *DEPARTMENT STORE JAVAMALL SEMARANG*

Annisa Aulia Rahmah¹, Harlina Nurtjahjanti²

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedarto S.H. Tembalang, Semarang, 50275

Email: annisaalr13@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan intensi *turnover* pada karyawan Matahari *Department Store Java Mall Semarang*. *Psychological capital* merupakan kondisi kapasitas dasar individu berupa sifat positif yang dapat membantu individu untuk dapat berkembang. Intensi *turnover* adalah niat atau keinginan individu untuk meninggalkan pekerjaannya. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Matahari *Department Store Java Mall* wilayah Kota Semarang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling*. Alat ukur dalam pengambilan data menggunakan skala *psychological capital* (34 aitem $\alpha=0,917$) dan skala intensi *turnover* (27 aitem $\alpha=0,914$) yang sudah dilakukan uji coba pada 40 orang karyawan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana menunjukkan hasil nilai korelasi antara *psychological capital* dengan intensi *turnover* sebesar $r_{xy}=0,405$, dengan nilai $p=0,001$ ($p<0,05$), $r^2= 0,164$, $F= 13,318$, dan $\beta= -0,405$. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *psychological capital* dengan intensi *turnover*. Hipotesis dalam penelitian ini diterimadengan sumbangan efektif *psychological capital* sebesar 16,4% pada intensi *turnover*, kemudian 83,6% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain-lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: intensi *turnover*, karyawan, *psychological capital*

Abstract

This study aims to determine the relationship between psychological capital with turnover intention in Matahari Department Store Java Mall region Semarang. Psychological is a condition of an individual's basic capacity in the form of positive qualities that can help individuals to develop. Turnover intention is the intention or desire of individuals to leave their job. The target of this research were employees of Matahari Department Store Java Mall region Semarang. The Sample in this study used 70 employees with the convenience sampling as the sampling technique. Measuring in this data collection by using psychological capital scale (34 aitem $\alpha=0,917$) and using turnover intention scale (27 aitem $\alpha=0,914$) that have been tested on 40 employees. Analysis of the data that used in this study is a simple regression. The analysis showing the result of the correlation between psychological capital with turnover intention of $r_{xy}=0,405$, with $p=0,001$ ($p<0,05$), $r^2= 0,164$, $F= 13,318$, dan $\beta= -0,405$. The analysis showed that there was a negative significant in relationship between psychological capital with turnover intention. The hypothesis in this study was accepted with an effective contribution of psychological capital 16,4%, on turnover intention and 83,6% influenced by other factors outside this study.

Keywords: *turnover intention, employees, psychological capital*

PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya teknologi pada era globalisasi berupa kemudahan dalam mengakses dengan jangkauan dunia sehingga menyebabkan banyaknya pengguna *e-commerce*. *Electronic*

commerce (e-commerce) menurut Laudon dan Laudon (dalam Pradana, 2015), merupakan proses penjualan dan pembelian produk-produk secara elektronik oleh konsumen dan antar perusahaan ke perusahaan lainnya dengan menggunakan komputer sebagai alat perantara transaksi bisnis dengan pembeli. Adanya kecanggihan teknologi memberikan dampak positif berupa bertambahnya jumlah lapangan pekerjaan. Selain itu, di dukung juga dengan adanya ASEAN *Economic Community* pada tahun 2015 lalu, menjadi salah satu pendorong bagi industri di Indonesia agar lebih berkembang mampu menghadapi persaingan yang bebas dan semakin ketat.

Adanya perkembangan dan kemajuan teknologi tersebut membuat banyaknya sumber daya manusia berusaha mencari pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut berupa kepuasan dan kesesuaian dalam tempat kerja. Adanya perkembangan tersebut menjadi tantangan baru bagi perusahaan dalam memanfaatkan dan mengatur sumber daya agar kualitas dan kinerja karyawan tetap produktif. Akan tetapi selalu ada ketidaksesuaian berupa kesenjangan antara apa yang karyawan inginkan dengan apa yang perusahaan harapkan. Hal tersebut yang seringkali menjadi pemicu adanya konflik yang terjadi antara karyawan dan perusahaan dan berujung pada keinginan karyawan untuk melakukan *turnover* yang mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

Disebutkan dalam majalah SWA.co.id tahun 2017 hasil survei menyebutkan bahwa tingkat *turnover talent* dari seluruh industri masih pada angka 8,4%. *Country Business Leader Mercer* Indonesia, Satya Radjasa menyebutkan bahwa tingginya tingkat *turnover* berbanding lurus dengan semakin langkanya talenta di Indonesia yang dipengaruhi oleh pertumbuhan bisnis yang cepat. Akibat banyaknya karyawan yang melakukan *turnover*, diperkirakan Indonesia akan mengalami defisit talenta. Pemicu karyawan memutuskan untuk pindah kerja yaitu melihat retensi, renumerasi dan jenjang karir yang lebih jelas di perusahaan. Umumnya di setiap organisasi, karyawan akan keluar pekerjaannya dari waktu ke waktu, keluar nya karyawan dari organisasi disebut dengan *turnover* (Spector, 2012).

Menurut Robbins dan Judge (2007), *turnover* merupakan kondisi dimana berhentinya individu sebagai anggota sebuah organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan sebagai upah dari sisa waktu bekerja di organisasi tersebut. Pada dasarnya *turnover* terbagi menjadi dua jenis, yaitu: *turnover* yang dilakukan karyawan terjadi secara tidak sukarela (*involuntary turnover*), dan *turnover* yang terjadi secara sukarela (*voluntary turnover*). *Involuntary turnover* berupa gambaran keputusan perusahaan untuk memecat atau memberhentikan yaitu memutuskan hubungan kerja dengan karyawannya. *Involuntary turnover* dikarenakan adanya penurunan profit perusahaan, melakukan pergantian orang-orang pada bagian *top management*, dan lain-lain. *Voluntary turnover* mengacu pada keputusan karyawan untuk keluar dari perusahaan secara sukarela. *Voluntary turnover* terjadi karena berbagai alasan, dipengaruhi oleh ketidaksukaan terhadap atasannya, karyawan merasa tidak mampu untuk dapat beradaptasi dengan budaya perusahaan, serta adanya ketertarikan karyawan dengan perusahaan lain yang memberikan penawaran dengan berbagai kelebihan yang tidak diberikan oleh perusahaan sebelumnya (Robbins & Judge, 2007).

Intensi menurut Wijaya, Nurhadi, dan Kuncoro (2015), adalah keinginan seseorang untuk melakukan perbuatan atau memunculkan suatu perilaku tertentu dengan upaya yang dilakukan. Kemudian intensi *turnover* mengacu pada niat atau keinginan secara sadar dan sengaja untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja (Tett & Meyer, dalam Erdil & Muceldili, 2014).

Aspek intensi *turnover* menggunakan aspek-aspek Mobley, Horner, dan Hollingsworth pada 1978 menemukan ada tiga aspek yang dapat memengaruhi individu untuk melakukan intensi *turnover* yaitu: *thought of quitting*, *intention to search*, dan *intention to quit*. Mobley (dalam Wonowijoyo & Tanoto, 2018) menjelaskan bahwa intensi *turnover* merupakan niat untuk melakukan pemisahan diri pada seorang karyawan dengan perusahaan tempatnya bekerja.

Hasil penelitian Hussain dan Asif (2012), menunjukkan tentang adanya dampak negatif yang sangat signifikan antara komitmen organisasi terhadap intensi *turnover* pada karyawan Telecom di Pakistan yaitu ketika karyawan menerima dukungan dari organisasi maka mereka akan memiliki komitmen terhadap organisasi tersebut, sehingga karyawan akan memilih tetap untuk berada di organisasi tersebut. Wonowijoyo dan Tanoto (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan negatif antara intensi *turnover* dengan kepuasan kerja pada karyawan PT Kediri Matahari Corn Mills yang memiliki arti rendahnya kepuasan kerja yang membuat karyawan untuk berhenti dari perusahaan dan cenderung untuk mencari pekerjaan lain. Kemudian hasil penelitian antara kematangan karir dengan intensi *turnover* menghasilkan hubungan negatif, yaitu semakin tinggi kematangan karir seseorang maka semakin rendah intensi *turnover* yang dimilikinya (Hanza & Ingarianti, 2015).

Intensi (*intention*) adalah suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat berupa kecederungan yang dilakukan secara sadar maupun tidak sadar untuk mencari pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda sedangkan *turnover* merupakan usaha pergerakan keluarnya seorang karyawan dari tempat kerja (Abdil, dalam Mujiati & Dewi, 2016). Berdasarkan uraian diatas intensi *turnover* dapat terjadi pada setiap individu dalam yang dipengaruhi oleh stres kerja, tekanan dan tuntutan dalam pekerjaannya didukung oleh beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa intensi *turnover* memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kematangan karir. Menurut Mobley (2011), mengemukakan bahwa perasaan tidak puas dalam diri individu dapat menimbulkan pikiran-pikiran untuk keluar, mendorong pada melakukan evaluasi perilaku, alternatif pekerjaan lain, memiliki keinginan untuk keluar, hingga bisa berujung pada keluarnya karyawan dalam perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Çelik (2018), menghasilkan bahwa *psychological capital* memiliki efek negatif yang signifikan dengan dua variabel lainnya yaitu job stres dan intensi *turnover*, hasil penelitian membuktikan bahwa dengan menerapkan atau meningkatkan tingkat *psychological capital* di Indonesia dapat mengurangi tingkat stres karyawan sehingga dapat membantu mengurangi intensi *turnover*. Menurut Youssef-Morgan & Fred (2015), *psychological capital* dapat mempengaruhi faktor *well-being* dalam diri individu, yaitu ketika individu mampu mengoptimalkan kapasitas dan kekuatan sumber daya dalam diri sendiri. Selain itu, *psychological capital* juga didefinisikan sebagai pelengkap diri individu dan sebagai karakteristik dari organisasi yang dapat dikembangkan dan diarahkan (Luthans, dalam Çavus & Gökçen, 2015). Menurut Adestyani dan Nurtjahjanti (2013), *psychological capital* merupakan sebuah konstruksi positif individu yang berorientasi pada keberhasilan dari tujuan melalui kemampuan individu dalam menemukan jalan menuju kesuksesan. Teori dan penelitian mendukung bahwa *psychological capital* dapat didefinisikan sebagai struktur yang memiliki hasil positif baik untuk diri individu dalam organisasi maupun organisasi itu sendiri berupa meningkatkan kinerja (Çavus & Gökçen, 2015).

Menurut Luthans, Youssef, dan Avolio (2007) pandangan-pandangan positif tersebut berupa kapasitas psikologi dalam diri individu, yang disebut *psychological capital* yang didefinisikan sebagai kondisi perkembangan *psychological state* dari diri seseorang dengan karakteristik (1) memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri dalam mengambil dan mengerahkan usaha yang cukup agar berhasil dalam melakukan tugas-tugas yang menantang (*self-efficacy*); (2) membuat atribusi yang positif tentang kesuksesan di masa kini dan masa depan (*optimism*); (3) memiliki harapan dalam mencapai tujuan dan bila perlu mengalihkan jalan atau mencari jalan lain untuk mencapai tujuan (*hope*); dan (4) ketika dihadapkan pada masalah dan halangan dapat bertahan dan bangkit kembali, bahkan melebihi untuk mencapai kesuksesan (*resiliency*) (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007).

Kusuma dan Prihatsanti (2016), hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan bidang produksi PT Agra Mas Lestari Semarang adanya hubungan positif yang signifikan antara *psychological capital* dengan disiplin kerja yang memiliki arti bahwa semakin tinggi *psychological capital* pada individu maka akan semakin tinggi juga disiplin kerja. Penelitian oleh Adestyani dan Nurtjahjanti (2013), pada karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DI Yogyakarta menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *psychological capital* dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Riolli *et al.*, (2012), menunjukkan bahwa *psychological capital* memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan simptom masalah psikologis dan masalah kesehatan sedangkan *psychological capital* memiliki korelasi hubungan yang sebaliknya dengan kepuasan hidup pada mahasiswa jurusan bisnis dari Universitas di Amerika.

Individu yang memiliki *psychological capital* yang tinggi dapat melihat lingkungan kerjanya dengan baik dan elemen positif mampu membuat individu merasakan kesejahteraan dalam organisasi tersebut (Riolli, Savicki, & Richards, 2012). *Psychological capital* menekankan pada pendekatan positif berupa makna dan hasil yang digambarkan sebagai kapasitas dasar manusia yang umumnya dianggap memiliki masalah berupa motivasi individu, proses kognitif, usaha dalam mencapai kesuksesan dan hasil kerja individu dalam tempat kerja (Çavus & Gökçen, 2015).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa variabel *psychological capital* dapat membantu individu dalam mengembangkan kemampuan dasarnya berupa *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resiliency* yang dapat membantu dalam menurunkan intensitas untuk melakukan *turnover* dalam sebuah organisasi. Karyawan yang memiliki *psychological capital* yang tinggi berupa sikap positif dalam dirinya mampu menurunkan keinginan untuk meninggalkan organisasi dan meningkatnya kesejahteraan yang dirasakan karyawan dalam organisasi.

METODE

Subjek penelitian menggunakan karyawan Matahari *Department Store Java Mall* Semarang. Karakteristik sampel dalam penelitian ini menggunakan karyawan tetap maupun tidak tetap, tercatat sebagai karyawan Matahari *Department Store Java Mall* Semarang, dan bukan merupakan karyawan dari merk tertentu suatu produk yang terdaftar dalam Matahari *Department Store Tbk* group. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 karyawan dengan metode

pengumpulan data menggunakan teknik *convenience sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan skala psikologi yang terdiri dari *psychological capital* yang terdiri dari 48 aitem dan skala intensi *turnover* yang terdiri dari 36 aitem serta telah diuji cobakan pada 40 orang karyawan. Skala *psychological capital* menggunakan teori dari Luthans, Youssef dan Avolio (2007, hal 36) yaitu *self-efficacy, optimism, hope* dan *resiliency*. Skala intensi turnover menggunakan teori dari Mobley, Horner dan Hollingsworth (1978, hal 35) yaitu *thought of quitting, intention to search, dan intetion to quit*. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi sederhana dengan menggunakan uji normalitas teknik statistik Uji *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test* dan uji linearitas menggunakan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Uji Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov Smirnov</i>	$p > 0,05$	Bentuk
<i>Psychological Capital</i>	0.077	0,200	Normal
Intensi <i>Turnover</i>	0.092	0,200	Normal

Uji normalitas yang dilakukan dengan teknik *Kolmogorov Smirnov* pada variabel *psychological capital* dengan intensi *turnover*. Sebuah data dapat dikatakan normal ketika memiliki Asym. Sig. (2-tailed) lebih besar dari ($p > 0,05$). Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa variabel *psychological capital* memiliki hasil sebesar 0,200 dan variabel intensi *turnover* memiliki hasil sebesar 0,200 yang memiliki arti kedua variabel memiliki distribusi sebaran data normal yaitu ($p > 0,05$). Berdasarkan uji normalitas yang telah dilakukan kedua variabel *psychological capital* dengan intensi *turnover* memiliki distribusi sebaran data normal, sehingga dapat dilakukan dengan menggunakan analisis statistik parametrik.

Tabel 2.
Uji Linieritas

Hubungan Variabel	Nilai F	Signifikansi $p < 0,05$	Keterangan
<i>Psychological Caputal</i> dan Intensi <i>Turnover</i>	13,318	0,001	Linier

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel *psychological capital* dengan intensi *turnover* adalah linier dengan nilai koefisien $F = 13,318$ dan $p = 0,001$. Sebuah hubungan antara dua variabel dapat dikatakan linier apabila memiliki nilai signifikasinya ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear antara *psychological capital* dengan intensi *turnover* pada karyawan, sehingga dapat dilanjutkan pada analisis regresi sederhana.

Tabel 3.
Uji Hipotesis 1

Model	Koefisien tidak standard		Koefisien standar	T	Sig.
	B	Standar kesalahan	Beta		
Konstanta	123,690	17,972		6,883	0,000
<i>Psychological Capital</i>	-0,620	0,170	-0,405	-3,649	0,001

Hasil analisis regresi sederhana yang dilakukan menunjukkan besaran koefisien korelasi antara *psychological capital* pada karyawan dengan intensi $r_{xy} = -0,405$ dengan signifikansi sebesar $p < 0,001$. Koefisien korelasi dengan nilai negatif menunjukkan adanya pengaruh negatif antara *psychological capital* dengan intensi *turnover* pada karyawan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara variabel *psychological capital* dan intensi *turnover* pada karyawan. Semakin tinggi tingkat *psychological capital* pada karyawan maka akan semakin rendah tingkat intensi *turnover* begitupun sebaliknya, semakin rendah tingkat *psychological capital* pada karyawan maka akan semakin tinggi intensi *turnover* pada karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu adanya hubungan antara *psychological capital* dengan intensi *turnover* pada karyawan Matahari *Department Store Java Mall Semarang*.

Persamaan garis regresi pada hubungan kedua variabel berdasarkan tabel adalah $Y = 123,690 + (-0,620) X$. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan variabel *psychological capital* (X) akan diikuti dengan penurunan variabel intensi *turnover* sebesar -0,620 (Y).

Tabel 4.
Uji Hipotesis 2

Koefisien Korelasi R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,405	0,164	0,151	11,593

Koefisien determinasi besarnya ditunjukkan oleh kolom *R Square*, sebesar 0,164 sehingga memiliki arti bahwa variabel *psychological capital* memberikan sumbangan secara efektif sebesar 16,4% terhadap variabel intensi *turnover* pada karyawan Matahari *Department Store Java Mall Semarang*. Sumbangan efektif yang diberikan pada variabel sebesar 16,4% dan 83,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *psychological capital* dengan intensi *turnover* pada karyawan Matahari *Department Store Java Mall Semarang*. Hasil koefisien korelasi pada penelitian sebesar ($r_{xy} = -0,405$, dengan nilai signifikansi sebesar $p < 0,001$). Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hal tersebut memiliki arti bahwa semakin tinggi tingkat *psychological capital* pada karyawan Matahari *Department Store Java Mall Semarang* maka tingkat intensi *turnover* akan semakin rendah. Sebaliknya, semakin tinggi tingkat intensi *turnover* pada karyawan maka akan semakin rendah tingkat *psychological capital*

pada karyawan Matahari *Department Store Java Mall* Semarang. Selain itu, adanya sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel *psychological capital* sebesar 16,4% terhadap variabel intensi *turnover* pada karyawan dan 83,6% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

1. Bagi Subjek Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan Matahari *Department Store Java Mall* Semarang memiliki tingkat *psychological capital* yang tinggi sehingga mempengaruhi tingkat intensi *turnover* yang semakin rendah. Berdasarkan hasil penelitian tersebut karyawan di dalam perusahaan diharapkan mampu terus untuk mengembangkan tingkat *psychological capital* dalam diri individu. Tingginya tingkat *psychological capital* dalam diri individu agar terciptanya kinerja yang optimal bagi diri sendiri dan dalam mencapai visi dan misi perusahaan, Matahari *Department Store Java Mall* Semarang.

2. Bagi Perusahaan

Bagi Matahari *Department Store Java Mall* Semarang diharapkan mampu meningkatkan *psychological capital* dalam setiap individu karyawannya sehingga peran manajemen dalam perusahaan sangat mempengaruhi dalam mengurangi tingkat intensi *turnover*. Perusahaan mampu melakukan peningkatan *psychological capital* dalam upaya mengurangi intensi *turnover* yang dirasakan dengan memberikan fasilitas atau mengadakan *bounding* berupa kegiatan-kegiatan yang mampu meningkatkan kerekatan dan mengurangi penat dari waktu bekerja, kegiatan seperti *gathering* atau *outing*. Selain itu, membuat inovasi baru dalam sistem bekerja seperti waktu *break* yang singkat bisa diisi dengan peregangan badan atau membuat badan *relax* sejenak dan meningkatkan fasilitas yang memadai bagi karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini bisa menjadi salah satu referensi pendukung. Selain itu, diharapkan mampu memahami variabel *psychological capital* maupun intensi *turnover* dengan baik dan mendalam, melakukan penelitian dengan mempertimbangkan populasi dan mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi variabel *psychological capital* maupun intensi *turnover*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adestyani, F. A. & Nurtjahjanti, H. (2013). Hubungan antara *psychological capital* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Empati*, 2(3), 1-9.
- Çavus, M. F., & Gökçen, A. (2015). *Psychological capital: Definition, components and effects*. *British Journal of Educational, Society & Behavioural Science*, 5, 233-255.
- Çelik, M. (2018). The effect of *psychological capital* level of employees on workplace stress and employee turnover intention. *Innovar*, 28(68), 67-75.
- Erdil, O., & Muceldili, B. (2014). The effects of envy on job engagement and turnover intention. *Journal Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 447-454.
- Hanza, S. R., & Ingarianti, T. M. (2015). Kematangan karir dengan intensi *turnover* pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 3(2), 308-324.

- Hussain, T., & Asif, S. (2012). Is employees' turnover intention driven by organizational commitment and perceived organizational support? *Journal of Quality and Technology Management*, 3(2), 1-10.
- Kusuma, K. A., & Prihatsanti, U. (2016). Hubungan antara psychological capital dengan disiplin kerja karyawan bagian produksi PT. Agramas Lestari Semarang. *Jurnal Empati*, 5(2), 317-32.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive Edge*. Oxford: Oxford University Press.
- Mujiati, N. W., & Dewi, S. K. (2016). Faktor-faktor yang menentukan intensi turnover karyawan dalam organisasi. *Jurnal Ilmiah Forum Manajemen*, 14(2), 56-63.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian karyawan: Sebab, akibat dan pengendaliannya*. Jakarta: Pustaka Binaman.
- Rioli, L., Savicki, V., & Richards, J. (2012). Psychological capital as a buffer to student stress. *Scientific Research*, 3(12A), 1202-1207.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Spector, P. E. (2012). *Industrial and organizational psychology: Reserach and practice* (6th ed.). New Jersey, NJ: John Wiley & Sons, Inc.
- Pradana, M. (2015). Klasifikasi jenis-jenis bisnis *e-commerce* di indonesia. *Jurnal Neo-bis*, 9(2), 32-40.
- Wijaya, T., Nurhadi, & Kuncoro, A. M. (2015). Intensi berwirausaha mahasiswa: perspektif pengambilan risiko. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(2), 109-123.
- Wonowijoyo, S. M. T., & Tanoto, S. R. (2018). Pengaruh organizational commitment dan kepuasan kerja terhadap turnover intention di PT. Kediri Matahari Tbk Corn Hils. *AGORA*, 1, 1-9.
- Youssef-Morgan, C. M., & Fred, L. (2015). Psychological capital and well-being. *Stress and Health*, 31(3), 180-188.