

INTERAKSI SOSIAL REKAN KERJA DENGAN INTENSI TURNOVER KARYAWAN

Alif Dian Cahyaningtyas, Vitri Yuniarti

Sekolah Tinggi Teknik Malang

Alifdianc.tyas@gmail.com vitriyuniarti89@gmail.com

Sekolah Tinggi Teknik Malang

Article Info

Article history:

Received February 16th, 2021

Revised march 4th, 2021

Accepted march 29th, 2021

Keyword:

Social Interaction: Turnover
Intention

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine whether there is a relationship between the social interaction between coworkers and employee turnover intentions. The hypothesis proposed is that there is a link between the social interaction between colleagues and employee turnover intentions. Research subjects were 50 employees of PT. Xuilong Outdoor Tunggorono recruited through the Purposive random sampling technique. The independent variable chosen was the social interaction between colleagues. While, the dependent variable is the Turnover Intention. The data collection tools consist of a social interaction scale and a Turn over intention scale. Analysis of hypothesis testing using Spearman's Rho correlation analysis. Result of research rho XY = 0,-234; with p = 0.102 (p > 0.05). This indicates that the hypothesis is rejected, meaning that there is no correlation between Social Interaction among Coworkers and Employee Turnover Intentions.

Copyright © 2021 Jurnal IDEA.

All rights reserved.

Corresponding Author:

STTM

Sekolah Tinggi Teknik Malang

Jl. Soekarno Hatta No.94 Malang

stt@stt.ac.id

Abstrak: Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan interaksi sosial sesama rekan kerja dengan Intensi Turnover karyawan. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan antara interaksi sosial sesama rekan kerja dengan Intensi Turnover karyawan. Subjek penelitian adalah karyawan PT. Xuilong Outdoor Tunggorono sebanyak 50 karyawan yang diambil dengan menggunakan teknik Purposive Random Sampling, Variabel bebas dalam penelitian ini adalah interaksi sosial sesama rekan kerja. Variabel tergantung adalah Intensi Turnover Alat pengumpul data berupa skala interaksi sosial dan skala Intensi Turnover. Analisis uji hipotesis menggunakan Analisis korelasi Spearman's Rho Hasil penelitian rho XY= 0,-234; dengan p = 0,102 (p > 0,05) Hal ini menunjukkan hipotesis ditolak artinya adalah tidak ada korelasi antara Interaksi Sosial Sesama Rekan Kerja dengan Intensi Turnover Karyawan PT. Xuilong Outdoor Tunggorono Jombang.

Kata Kunci : Interaksi sosial: Intensi turnover

Latar Belakang

(Sawitri, 2007) kematian suami atau istri memiliki nilai perubahan kehidupan yang paling tinggi dibandingkan peristiwa-peristiwa dalam kehidupan individu. Kematian merupakan salah satu realitas kehidupan manusia yang sering tidak terelakkan. Kehidupan

Perkembangan zaman yang semakin pesat menuntut setiap perusahaan, instansi, atau organisasi untuk terus maju dan mengikuti arus perubahan yang terjadi di dalam lingkungannya untuk tetap bertahan dan bersaing. Demi kemajuan dan perkembangan tersebut dapat kita lihat bahwa semakin banyak sekali perusahaan yang didirikan dimana-mana baik dalam skala kecil hingga skala besar. Hal tersebut terjadi karena padadarnya setiap perusahaan yang didirikan pasti memiliki harapan dan tujuan yang besar agar dikemudian hari perusahaannya berkembang pesat dan dapat mencapai segala tujuan sehingga pada akhirnya akan mencapai produktivitas yang tinggi.

Dalam sebuah perusahaan manusia sebagai karyawannya menjadi faktor utama yang diandalkan untuk mencapai tujuan perusahaan serta mengembangkannya. Mereka dituntut untuk mampu menjalankan segala macam bentuk aktivitas yang berada di dalam perusahaan. Sehingga faktor manusia sebagai karyawan menjadi penggerak perusahaan yang memegang peranan sangat penting dalam mencapai hasil sesuai dengan tujuan yang dimiliki perusahaan. Mereka yang mampu bertahan dan menang dalam persaingan adalah perusahaan, instansi, atau organisasi yang mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik.

Beberapa fenomena yang didapatkan oleh peneliti melalui observasi dan wawancara awal adalah karyawan yang ingin keluar dari perusahaan tidak puas dengan statusnya sebagai karyawan kontrak, honor yang tidak sesuai, tidak cocok dengan rekan kerja, ketidaksiapan mental dengan sistem kerja perusahaan, tidak cocok dengan cara kerja pimpinan dan lokasi yang terlalu jauh dari tempat tinggal bagi yang sudah berkeluarga.

Dapat disimpulkan bahwa kemungkinan pemicu adanya intensi *turnover* adalah status karyawan kontrak yang tidak bisa mendapatkan promosi jabatan untuk menjadi karyawan tetap, honor yang tidak sesuai upah minimum, iming-iming pekerjaan di perusahaan lain yang lebih menjanjikan, dan pemilihan jarak dan lokasi dari tempat tinggal.

Salah satu upaya untuk mencapai target atau tujuan yang diinginkan perusahaannya itu dengan meminimalisasi tingkat perputaran karyawan (*employee's turnover*) dengan memperhatikan segala faktor yang menyebabkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*). Keinginan karyawan untuk berpindah disikapi dengan sebuah keadaan dimana karyawan mulai mendapati kondisi kerjanya sudah tidaksesuai lagi dengan apa yang diharapkan (Witasari, 2009).

Menurut Ebert & Griffin (dalam Sari dkk, 2018), ada beberapa bentuk perilaku lain yang bisa menimbulkan kerugian bagi perusahaan/organisasi, misalnya; pencurian atau sabotase, pelecehan seksual dan rasial, agresi dan kekerasan ditempat kerja. Penelitian ini menurut peneliti penting karena mengingat karyawan diperusahaan akan mengalami banyak hal yang mengakibatkan dirinya stress, dimulai dari absennya karyawan diperusahaan bisa mengindikasikan karyawan tersebut merasa bosan karena beban pekerjaan yang berlebih yang diterima karyawan. Absennya karyawan bisa memicu terjadinya *turnover*, bila *turnover* terjadi maka akan memberikan dampak negatif bagi perusahaan berupa kerugian. Kerugian tersebut dialami karena akan ada perekrutan ulang bagi karyawan baru dan mengakibatkan pengeluaran berlebih bagi perusahaan.

Sikap dan perilaku karyawan menentukan kualitas dan kelangsungan hidup dari perusahaan itu. Hal ini disebabkan tanggung jawab untuk memberikan keuntungan yang kompetitif dan berkesinambungan untuk perusahaan sebagian besar berada ditangan para karyawan tersebut.

Perilaku-perilaku lain diantara-nya adalah datang terlambat tanpa merasa bersalah, kurang serius dalam bekerja, dan menggunakan waktu kerja untuk kegiatan-kegiatan lain seperti bermain game atau membuka social media. Intensi *turnover* juga dianggap mampu menurunkan semangat kerja karyawan dan menimbulkan kecenderungan untuk mangkir kerja dan bermalas-malasan yang berujung pada menurunnya produktivitas kerja (Kurniati, Rustam & Martini, 2007).

Banyaknya dampak negatif yang ditimbulkan atas munculnya intensi *turnover* karyawan dan

tentunya memberikan kerugian bagi perusahaan. Turunnya produktivitas beberapa orang karyawan mampu menghambat optimalisasi produktivitas perusahaan secara umum. Hal ini dikarenakan kinerja antar individu dan antar bagian dip perusahaan saling berkaitan dan terintegrasi. Lebih jauh hal ini dapat menurunkan kemampuan perusahaan dalam bersaing dengan perusahaan sejenis. Timbulnya intensi turnover pada karyawan dalam sebuah perusahaan, sangat berkaitan erat dengan kepuasan dan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Pihak perusahaan perlu memotivasi para pegawai untuk mencapai tujuan secara efektif, dengan senantiasa melakukan investasi untuk melakukan penerimaan, penyeleksian, dan mempertahankan pegawai potensial agar tidak berdampak pada turnover (perpindahan kerja) pegawai.

Turnover tidak terjadi secara tiba-tiba. Sebelum menjadi perilaku yang aktual, turnover diawali oleh *intention*. Sebagian besar penelitian tentang turnover lebih memfokuskan pada turnover *intention* sebagai variabel. Jika organisasi tidak mengelola turnover dengan efektif dapat berdampak negatif bagi organisasi itu sendiri.

Menurut Wills (dalam Hermawan dkk, 2017) salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk menekan tingginya angka intensitas turnover pada karyawan perusahaan adalah menumbuhkan sebuah keterikatan kepada karyawan terhadap organisasi atau perusahaan (*work engagement*).

Dalam kaitannya dengan masalah interaksi sosial dalam kehidupan sosial, para karyawan di Indonesia terdapat berbagai organisasi yang mewakili karyawan dalam memenuhi kebutuhan sosial berorganisasi. Hubungan sosial sesama karyawan yang berlangsung dengan baik akan membantu karyawan mendapatkan rasa aman dalam bekerja sehingga dapat tercipta kinerja yang baik. Proses interaksi yang dilakukan dengan sesama rekan kerja berupa kontak sosial dan komunikasi berupa pembahasan mengenai masalah-masalah yang munculkan solusi-solusi meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja berupa interaksi yang efektif akan mampu memotivasi karyawan dalam bekerja untuk mendapatkan keberhasilan mencapai tujuan bersama.

Persoalan yang seringkali terjadi di suatu perusahaan biasanya ditimbulkan karena perilaku karyawan atau SDM itu sendiri. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan untuk berpindah meninggalkan pekerjaannya. Mobley (1986) menjelaskan bahwa keinginan untuk pindah dapat dijadikan gejala awal terjadinya perpindahan pekerjaan pada karyawan dalam sebuah perusahaan. Selain itu, pikiran untuk berhenti bekerja dimulai dari adanya niat untuk berhenti bekerja serta melakukan usaha-usaha untuk mencari pekerjaan baru. Individu akan melakukan berbagai pertimbangan terlebih dahulu sebelum sampai pada keputusan pindah.

Menurut Harnoto (dalam Sari, 2002), niat berganti pekerjaan adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat ke tempat kerja lainnya. Dengan adanya niat berganti pekerjaan karyawan akan cenderung memunculkan sikap-sikap yang dapat berdampak negatif bagi perusahaan yang biasa ditunjukkan dengan mencari alternatif pekerjaan yang lebih menguntungkan, kurang antusias dengan pekerjaan, sering mengeluh, merasa tidak senang dengan pekerjaannya dan menghindari dari tanggung jawabnya.

Keberadaan karyawan perlu dipertahankan dengan menekan keinginan bergantinya pekerjaan. Namun pada kenyataan, seringkali manager sumber daya manusia kurang memahami aspek-aspek yang mendasari keputusan seorang karyawan untuk menginginkan berganti pekerjaan. Akibat ketidaktahuan ini menimbulkan kesenjangan antar pihak karyawan dengan pihak manajemen dan karyawan tersebut dapat dipastikan tidak nyaman berada dip perusahaan itu sehingga melakukan turnover atau pindah kerja.

Dampak negatif turnover tidak hanya pada aspek ekonomi dan efisiensi semata, namun juga berdampak secara moral-sosial dan produktivitas organisasi. Lebih dalam lagi, problematika turnover sesungguhnya memberikan pesan bahwa ada persoalan mendasar dan kompleks yang sedang terjadi dalam organisasi (Meyer & Herscovitch, 2001).

Pengertian Intensi *Turnover* terdiri dari dua pengertian yaitu pengertian Intensi dan pengertian *Turnover*. Intensi adalah layaknya sebuah rencana yang disusun sebelum kita melakukan sesuatu. Sebagaimana penjelasan Ajzen (2006), yang mengatakan bahwa intensi merupakan suatu indikasi dari kesiapan seseorang untuk menunjukkan perilaku, dan hal ini merupakan sesuatu yang mendahului (*anteseden*) perilaku.

Hal ini diperjelas oleh Warshaw dan Davis (dalam Landry, 2003), yang menyatakan bahwa intensi adalah tingkatan dimana seseorang memformulasikan rencana untuk menunjukkan suatu tujuan masa depan yang spesifik atau tidak, secara sadar.

Warshaw dan Davis (dalam Landry, 2003) juga menambahkan bahwa intensi melibatkan pembuatan komitmen perilaku untuk menunjukkan suatu tindakan atau tidak, dimana ada harapan yang diperkirakan seseorang dalam menunjukkan suatu tindakan bahkan ketika komitmen belum dibuat.

Whitman (dalam Hermawan dkk, 2014) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan pemikiran yang dimiliki oleh karyawan terkait meninggalkan perusahaan atas kehendaknya sendiri.

Sedangkan Mathis dan Jackson (2003) mengemukakan definisi *turnover* sebagai suatu proses dimana karyawan meninggalkan perusahaan dan posisi pekerjaan tersebut harus digantikan oleh orang lain. Intensi *turnover* diartikan sebagai keinginan atau niat tenaga kerja keluar dari perusahaan. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai lanjutan hubungan dengan perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan perusahaan. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit perusahaan, pemberhentian atau kematian anggota perusahaan (Witasari, 2009).

Menurut Bluedorn (dalam Jewell & Siegall, 1998) istilah *turnover* dalam kepastakaan industri dan perusahaan dibedakan secara umum dan khusus. Dalam pengertian umum *turnover* mengacu pada perubahan dalam keanggotaan dari perusahaan dimana posisi yang ditinggalkan oleh pemegang jabatan yang keluar dari perusahaan digantikan oleh pendatang baru.

Menurut Darma (2013), Intensi *Turnover* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru ditempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang. Intensi *Turnover* adalah keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya, (Harninda, 1999).

Menurut Porter (dalam Prabowo, 2013) bahwa *turnover* karyawan dapat membebani biaya perusahaan jika dikaitkan dengan berhentinya operasional kerja, rekrutmen, wawancara, orientasi, pelatihan, dan habisnya waktu. Porter menambahkan bahwa posisi *entry level* dapat menghabiskan biaya sekitar 50 sampai 100 persen dari upah karyawan. Maka menjadi penting bagi perusahaan untuk melakukan upaya agar tingkat *turnover* karyawan tidak tinggi.

Triaryati (dalam Manurung, 2012) mengungkapkan beberapa tahapan yang dilalui seorang karyawan sebelum memutuskan tetap bekerja pada pekerjaan yang sekarang atau berhenti bekerja, adalah:

- 1) Mengevaluasi pekerjaan yang sekarang
- 2) Mengalami *job dissatisfaction* atau *satisfaction*, merupakan pernyataan emosional mengenai tingkat kepuasan dan ketidakpuasan seseorang.
- 3) Berpikir untuk keluar dari pekerjaan saat ini, salah satu konsekuensi dari ketidakpuasan adalah menstimulasi pemikiran untuk keluar dari pekerjaan saat ini. Ada bentuk lain dari *withdrawal* sebagai konsekuensi dari ketidakpuasan yang

tidak se-extreme keluar dari pekerjaan, seperti; absen dan perilaku kerja yang pasif.

- 4) Evaluasi dari manfaat yang mungkin didapatkan dari mencari pekerjaan lain (memperkirakan kemungkinan untuk menemukan pekerjaan lainnya, evaluasi terhadap alternatif yang ada, termasuk biaya pencarian) dan biaya yang ditanggung karena keluar dari pekerjaan saat ini (seperti; pertimbangan karena kehilangan senioritas, kehilangan kepangkatan dan lainnya). Jika ada kesempatan untuk menemukan alternatif dan jika biaya tidak menjadi halangan, yang timbul selanjutnya adalah perilaku yang bermaksud untuk mencari alternatif. Beberapa faktor di luar pekerjaan saat ini juga dapat mempengaruhi pencarian alternatif seperti; pemindahan pasangan ke tempat lain, masalah kesehatan, dan yang lainnya.
- 5) Perilaku tersebut kemudian dilanjutkan oleh pencarian yang sesungguhnya. Jika tidak menemukan alternatif, individu terus mengusahakan pencarian, mengevaluasi kembali manfaat yang diperoleh dari mencari pekerjaan lain, mengevaluasi kembali pekerjaan saat ini, mengurangi pikiran untuk berhenti, menarik diri (*withdrawal behavior*).
- 6) Jika alternatif tersedia, maka evaluasi alternatif dilakukan. Tiap individu memiliki faktor-faktor yang spesifik untuk mengevaluasi alternatif yang ada.
- 7) Evaluasi alternatif yang dilanjutkan dengan membedakan alternatif hasil pilihan dengan pekerjaan saat ini.
- 8) Jika alternatif lebih baik dibandingkan pekerjaan saat ini, maka hal ini akan menstimulasi perilaku yang bermaksud untuk keluar dari pekerjaan, yang akan diikuti oleh penarikan diri yang sesungguhnya. Sedangkan jika pekerjaan saat ini lebih baik dari alternatif yang ada, terdapat beberapa kemungkinan perilaku, seperti; individu terus mengusahakan pencarian, mengevaluasi kembali manfaat yang diperoleh dari mencari pekerjaan lain, mengevaluasi kembali pekerjaan saat ini, mengurangi pikiran untuk berhenti, dan menarik diri (*withdrawal behavior*).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Intensi *Turnover* merupakan niat atau keinginan keluar karyawan dari pekerjaannya sekarang secara sukarela untuk mendapatkan pekerjaan ditempat lain.

Menurut Mobley (Wirabrata & Fajrianthi, 2013), membagi aspek intensi *turnover* (niat berpindah) menjadi tiga bagian, antara lain :

- a. Aspek *intention to quit* (niat untuk keluar), mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.
- b. Aspek *job search* (pencarian pekerjaan) mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan di luar perusahaannya yang dirasa lebih baik.
- c. Aspek *thinking of quit* (memikirkan keluar) mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

Harnoto (2002) berpendapat bahwa adapun ciri-ciri *turnover* ditandai oleh

berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan dimana indikasi ini bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksi intensi turnover dalam suatu organisasi, indikasi tersebut ialah :

- a. Absensi meningkat, Karyawan yang berkeinginan untuk pindah kerja atau keluar dari organisasi biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.
- b. Malas bekerja, Karyawan yang berkeinginan untuk pindah kerja atau keluar dari organisasi biasanya akan lebih malas bekerja karena adanya orientasi karyawan untuk bekerja di tempat lain yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.
- c. 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.
- d. Peningkatan protes terhadap atasan, Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja atau keluar dari organisasi, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.
- e. Perilaku positif yang berbeda dari biasanya, Hal ini berlaku untuk karyawan yang biasa berperilaku positif. Karyawan yang berperilaku positif mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan akan melakukan turnover.

Menurut Mobley et al dalam Haimah et al (2016) Indikator pengukuran Intensi Turnover terdiri atas:

- a. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*), Mulai muncul pikiran untuk keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.
- b. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*), Individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan di luar perusahaannya yang dirasa lebih baik.
- c. Niat untuk keluar (*Intention to quit*), Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi intensi turnover menurut Kraemer (dalam Ridlo, 2012) yaitu:

- a. Komitmen organisasi, adalah tingkat dimana seseorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.
- b. Promosi, adalah perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Karyawan akan bertahan bila peluang pendidikan dan karir diberikan oleh perusahaan.
- c. Kepuasan kerja, adalah generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaan yang bermacam-macam. Semakin banyak

aspek dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan individu maka akan semakin tinggi ketidakpuasan kerja seseorang. Seorang karyawan yang mempunyai kepuasan kerja tinggi tidak akan meninggalkan perusahaan begitu juga sebaliknya.

Interaksi Sosial Menurut Walgito (2003), mengartikan interaksi sosial sebagai hubungan antara individu satu dengan individu yang lain, individu satu dapat mempengaruhi individu yang lain atau sebaliknya, jadi terdapat hubungan yang saling timbal balik. Hubungan tersebut diantaranya terdapat individu dengan individu, individu dengan kelompok atau kelompok dengan kelompok. Interaksi sosial antar kelompok-kelompok manusia terjadi antara kelompok tersebut sebagai kesatuan dan biasanya tidak menyangkut pribadi anggota-anggotanya.

Thibaut dan Kelly (dalam Lusiana, 2014), yang merupakan pakar teori interaksi sosial mendefinisikan interaksi sebagai peristiwa saling mempengaruhi satu sama lain ketika dua orang atau lebih hadir bersama, mereka menciptakan suatu hasil satu sama lain, atau komunikasi atau sama lain. Disimpulkan bahwa interaksi sosial adalah hubungan antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, kelompok dengan kelompok yang saling mempengaruhi dan saling tergantung sehingga bisa mengubah atau memperbaiki perilaku individu yang lain Thibaut dan Kelly (dalam Lusiana, 2014), yang merupakan pakar teori interaksi sosial mendefinisikan interaksi sebagai peristiwa saling mempengaruhi satu sama lain ketika dua orang atau lebih hadir bersama, mereka menciptakan suatu hasil satu sama lain, atau komunikasi atau sama lain.

Menurut Roucek dan Warren (dalam Basrowi, 2013), mengemukakan bahwa interaksi sosial adalah salah satu masalah pokok karena merupakan dasar dari segala proses sosial. Interaksi sosial adalah proses timbal balik, dimana kelompok dipengaruhi oleh perilaku reaktif pihak lain, dan demikian anggota dari kelompok tersebut menjadi terpengaruh oleh perilaku reaktif yang dilakukan oleh pihak lain.

Basrowi (dalam Hindiarto, 2017) mengemukakan interaksi sosial adalah hubungan dinamis yang mempertemukan orang dengan orang, kelompok dengan kelompok, maupun orang dengan kelompok manusia. Bentuknya tidak hanya bersifat kerjasama, tetapi juga berbentuk tindakan, persaingan, pertikaian dan sejenisnya.

Menurut Walgito (2003), interaksi sosial adalah hubungan antara individu satu dengan individu lain, individu satu dapat mempengaruhi individu yang lain atau sebaliknya, jadi terdapat adanya hubungan yang saling timbal balik. Interaksi sosial merupakan salah satu cara individu untuk memelihara tingkah laku sosial individu tersebut sehingga individu tetap dapat bertindak laku sosial dengan individu lain.

Menurut Herimanto (dalam Waty, 2017), Interaksi Sosial merupakan hubungan sosial yang dinamis, yang menyangkut hubungan timbal balik antar individu, antar kelompok manusia, maupun antara orang dengan kelompok manusia.

Interaksi sosial merupakan kunci dari semua kehidupan sosial, tanpa interaksi sosial tidak ada kehidupan bersama. Bertemunya orang perorangan secara badaniah belaka tidak akan menghasilkan pergaulan hidup dalam suatu kelompok sosial. Pergaulan hidup semacam itu baru akan terjadi apabila orang-orang perorangan atau kelompok-kelompok manusia bekerja sama, saling berbicara, dan seterusnya untuk mencapai suatu tujuan bersama, mengadakan persaingan, pertikaian dan lain sebagainya (Soekanto, 2010).

Interaksi sosial dapat diartikan sebagai hubungan-hubungan sosial yang dinamis. Hubungan sosial yang dimaksud dapat berupa hubungan antar individu yang satu dengan individu lainnya, antara kelompok yang satu dengan kelompok lainnya, maupun antara kelompok dengan individu. Dalam interaksi juga terdapat simbol, di mana simbol diartikan sebagai sesuatu yang nilai atau maknanya diberikan kepadanya oleh mereka yang menggunakannya.

Menurut Homans (Santoso 2010), mengemukakan aspek interaksi sosial yaitu :

- a. Motif/tujuan yang sama. Suatu kelompok tidak terbentuk secara spontan, tetapi kelompok terbentuk atas dasar motif/tujuan yang sama.
- b. Suasana emosional yang sama. Jalan kehidupan kelompok, setiap anggota mempunyai emosional yang sama. Motif/tujuan dan suasana emosional yang sama dalam suatu kelompok disebut sentiment.
- c. Ada aksi interaksi. Tiap-tiap anggota kelompok saling mengadakan hubungan yang disebut interaksi, membantu, atau kerjasama. Dalam mengadakan interaksi, setiap anggota melakukan tingkah laku yang disebut dengan aksi.
- d. Proses segi tiga dalam interaksi sosial (aksi, interaksi dan sentimen) kemudian menciptakan bentuk piramida dimana pimpinan kelompok dipilih secara spontan dan wajar serta pimpinan menempati puncak piramida tersebut.
- e. Dipandang dari sudut totalitas, setiap anggota berada dalam proses penyesuaian diri dengan lingkungan secara terus-menerus.
- f. Hasil penyesuaian diri tiap-tiap anggota kelompok terhadap lingkungannya tanpa tingkah laku anggota kelompok yang seragam.

Menurut Gerungan (2006), faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya interaksi sosial yaitu :

Imitasi, mempunyai peran yang penting dalam proses interaksi. Salah satu segi positif dari imitasi adalah dapat mendorong seseorang untuk mematuhi kaidah dan nilai-nilai yang berlaku. Tetapi imitasi juga dapat menyebabkan hal-hal negatif, misalnya yang ditirunya adalah tindakan-tindakan yang menyimpang dan mematikan daya kreasi seseorang.

Sugesti, hal ini terjadi apabila individu memberikan suatu pandangan atau sikap yang berasal dari dirinya yang kemudian diterima pihak lain. Berlangsungnya sugesti bisa terjadi pada pihak penerima yang sedang dalam keadaan labil emosinya sehingga menghambat daya pikirnya secara rasional. Biasanya orang yang memberi sugesti orang yang berwibawa atau mungkin yang sifatnya otoriter.

Identifikasi, sifatnya lebih mendalam karena kepribadian individu dapat terbentuk atas dasar proses identifikasi. Proses ini dapat berlangsung dengan sendirinya ataupun disengaja sebab individu memerlukan tipe-tipe ideal tertentu di dalam proses kehidupannya.

Simpati, merupakan suatu proses dimana individu merasa tertarik pada pihak lain. Didalam proses ini perasaan individu memegang peranan penting walaupun dorongan utama pada simpati adalah keinginan untuk kerjasama.

Dalam sebuah kehidupan, dalam kaitanya dengan manusia sebagai makhluk sosial, interaksi sosial merupakan syarat utama terjadinya aktivitas sosial. Dengan demikian, interaksi sosial merupakan kunci kehidupan sosial dimana dalam proses tersebut terjadi hubungan sosial yang dinamis baik antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, maupun antara kelompok dengan kelompok.

Interaksi sosial antara sesama rekan kerja timbul apabila mereka menyadari bahwa mereka mempunyai kepentingan-kepentingan yang sama dan pada saat yang bersamaan mempunyai cukup pengetahuan dan pengendalian terhadap diri sendiri untuk memenuhi kepentingan-kepentingan tersebut, kesadaran akan adanya kepentingan-kepentingan yang sama, dan adanya organisasi merupakan fakta-fakta yang penting dalam kerjasama yang berguna. Sehingga menimbulkan hubungan baik antar sesama rekan kerja.

Penelitian Anggrainy Ratna Pratiwi (2016), dengan judul Hubungan antara interaksi sosial sesama rekan kerja dengan kinerja karyawan di RSUD Kalisari Batang, hasilnya menyebutkan uji T menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara interaksi sosial sesama rekan kerja dengan kinerja karyawan. Diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,448$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, didapat t_{tabel} sebesar

1,992. Ini berarti t hitung > t tabel, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Metode

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. XUILONG OUTDOOR Tunggorono Jombang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan bagian produksi. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive Random Sampling* dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai seperti:

1. Wanita dan Pria usia 25-35 tahun
2. Karyawan bagian produksi (jahit, cutting, pengeleman, dan gudang)
3. Berstatus karyawan kontrak

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hubungan antara interaksi sosial dengan intensi turnover karyawan. Variabel dalam penelitian ini adalah :

Variabel bebas (X) : Interaksi Sosial

Variabel Tergantung (Y) : Intensi Turnover

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Intensi Turnover Adalah pergerakan tenaga kerja keluar dari perusahaan. Turnover dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit perusahaan, pemberhentian, atau kematian anggota perusahaan. Tingkat turnover yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, hal ini seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian (*uncertainty*) terhadap kondisi tenaga kerja.

Interaksi sosial sebagai hubungan-hubungan sosial yang dinamis yang menyangkut hubungan antara orang perorangan, antara kelompok-kelompok manusia, maupun antara orang perorangan dengan kelompok manusia dan dimana kelakuan individu mempengaruhi, mengubah atau mempengaruhi individu lain atau sebaliknya. Kelangsungan interaksi sosial terlihat sangat sederhana namun sebenarnya interaksi merupakan suatu proses yang kompleks karena dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mendasar, faktor-faktor seperti imitasi, sugesti, identifikasi dan simpati.

Dalam penelitian ini skala Interaksi Sosial disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Homans (dalam Santoso 2010) yang terdiri dari enam aspek yaitu: 1) Motif/tujuan yang sama 2) Suasana emosional yang sama, 3) Ada aksi interaksi, 4) Proses segi tiga dalam interaksi sosial (sentimen-interaksi-aksi), 5) Dipandang dari sudut totalitas dan 6) Hasil penyesuaian diri tiap-tiap anggota kelompok terhadap lingkungannya. Aspek-aspek tersebut digunakan sebagai acuan dalam menyusun Skala interaksi sosial.

Skala yang digunakan untuk mengukur intensi turnover disusun berdasarkan aspek menurut Mobley (Wirabrata & Fajrianti, 2013) yang terdiri dari tiga aspek, yaitu : Niat untuk keluar, Pencarian pekerjaan, Memikirkan keluar.

Pelaksanaan pengambilan data penelitian dilakukan pada tanggal 28 Agustus 2020 di PT. XUI LONG OUTDOOR Tunggorono Jombang. Adapun langkah langkah penelitian sebagai berikut:

Mengajukan ijin ke PT. XUI LONG OUTDOOR Tunggorono Jombang . Setelah mendapatkan ijin dari Pimpinan, saya langsung menyebarkan angket pada karyawan untuk diisi dan dikumpulkan kembali setelah selesai dikerjakan.

Seluruh skala yang terkumpul kemudian dilakukan skoring sesuai dengan pedoman yang telah ada, setelah itu dilakukan tabulasi data untuk uji validitas dan reliabilitasnya.

Setelah alat ukur diuji validitas dan reliabilitas maka dilanjutkan dengan analisa data penelitian untuk menguji asumsi kemudian menguji hipotesis yang telah diajukan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah hubungan antara Interaksi Sosial Sesama Rekan Kerja dengan Turnover Intention Karyawan PT. Xui Long Outdoor Tunggorono Jombang. Hal ini berarti tujuan penelitian untuk menguji signifikansi korelasi antara satu variabel bebas bergejala kontinum dengan satu variabel bebas bergejala kontinum pula, maka model analisis statistik yang tepat untuk penelitian ini adalah Analisis *Rho Spearman*.

Penghitungan analisis statistik penelitian ini menggunakan komputer dengan *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*.

Agar hasil analisis korelasi *Rho Spearman* dapat digeneralisasai dengan tepat dan benar pada populasi maka harus dipenuhi beberapa asumsi di bawah ini :

Pengambilan sampel di tentukan berdasarkan kriteria

Sebaran data gejala variable tergantung mengikuti distribusi kurve normal.

Hubungan antara Variabel bebas dengan variable tergantung merupakan hubungan linier atau garis lurus.

Untuk memenuhi asumsi ke-1 pengambilan sample menggunakan teknik Purposive Random Sampling. Untuk memenuhi asumsi ke-2 dan ke-3 dengan cara dilakukan uji asumsi. Adapun hasilnya sbb :

1. Uji normalitas sebaran data variable Intensi Turnover diperoleh Indeks Kolmogorov-Sminov sebesar : 0,165 dengan sig. Atau $p : 0,02$ ($p < 0,05$) yang berarti sebaran data gejala variable Intensi Turnover tidak mengikuti distribusi normal.
2. Hasil uji linieritas hubungan antara Interaksi sosial diperoleh *deviation from linearity* $F = 0,666$ dengan sig. Atau $p : 0,424$ ($p > 0,05$) yang artinya ada hubungan antara Interaksi Sosial dengan Intensi Turnover adalah hubungan linier atau garis lurus.

Jadi ada satu asumsi yang tidak terpenuhi, selanjutnya dilakukan uji hipotesis menggunakan Analisis Korelasi nonparametrik yaitu Analisis Korelasi *Rho Spearman* Adapun data yang akan diuji hipotesis tertera pada table di bawah ini.

HASIL

Hasil penelitian berupa hasil analisa statistik deskriptif dan uji hipotesis *Rho Spearman*.

Hasil analisis deskriptif dari nilai skala Interaksi Sosial, dapat dilihat bahwa kategori interaksi soaial sebagian besar subjek penelitian berada dalam kategori sangat tinggi yaitu 54%, kategori tinggi sejumlah 38%, dan kategori cukup sejumlah 8%. Dari hasil penelitian tidak didapatkan subjek dengan interaksi soaial yang berada pada kategori rendah dan sangat rendah.

Hasil analisis deskriptif data Intensi Turnover menunjukkan bahwa sebagian besar subjek penelitian berada dalam kategori sangat rendah sejumlah 46%, subjek dengan kategori rendah sejumlah 20%, subjek dengan kategori cukup sejumlah 10%, subjek dengan kategori tinggi sejumlah 16%, subjek dengan kategori sangat tinggi sejumlah 8%.

Table 1

Hasil *Rho Spearman*

Sumber	rho	p	Kesimpulan	Signifikansi
XY	-0,234	0.102	$p > 0,05$	Tidak signifikan

Berdasarkan hasil analisis *Rho Spearman* didapatkan bahwa Indeks rho xy = - 0,234 dengan $p = 0,102$ ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan hipotesis ditolak, yang berarti tidak ada hubungan antara Interaksi Sosial dengan Intensi Turnover Yang artinya interaksi sosial sesama rekan kerja dan pimpinan tidak menentukan keinginan untuk pindah atau keluar dari tempat kerja (Intensi Turnover Karyawan)

Dari hasil analisis data dengan menggunakan Analisis *Rho Spearman* menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara Interaksi Sosial dengan Intensi Turnover.

Hal ini menunjukkan bahwa interaksi sosial sesama rekan kerja tidak memiliki hubungan signifikan dengan karyawan ingin pindah maupun karyawan yang bertahan di tempat kerja. Walaupun interaksi sosial dengan rekan-rekan, dengan pimpinan baik, namun keinginan pindah atau keluar dari tempat kerja tetap ada. Hal ini kemungkinan ada beberapa faktor lain yang memengaruhi intensi turnover karyawan. Beberapa faktor tersebut antara lain masalah insentif, kesejahteraan sosial, masalah upah yang tidak memadai tidak sesuai dengan harapan karyawan sehingga menyebabkan karyawan ingin pindah atau keluar dari perusahaan. Selain itu juga rasa aman adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keinginan pindah. Misalnya di tempat kerjasekarang karyawan hanya sebagai buruh kontrak sementara di luar tempat kerja adayang menjanjikan sebagai karyawan tetap, maka kemungkinan besar akan pindah ke tempat kerja yang menjanjikan tersebut. Dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang menyebabkan intensi turnover karyawan tinggi.

Menurut Kraemer (dalam Ridlo, 2012) faktor yang mempengaruhi intensi Turnover antara lain :

1. Komitmen organisasi yaitu tingkat dimana seseorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.
2. Kesempatan Promosi jabatan, yaitu adanya kesempatan untuk perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Promosi jabatan ini tentunya dapat meningkatkan perasaan berprestise (gengsi) dan berkorelasi dengan upah dan fasilitas yang lebih baik. Bila di tempat kerja menjanjikan hal-hal tersebut dan nyata maka karyawan cenderung bertahan untuk tidak meninggalkan tempat kerjanya. Karyawan akan bertahan bila peluang pendidikan dan karir diberikan oleh perusahaan.
3. Kepuasan kerja, yaitu generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaan yang bermacam-macam. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka akan semakin tinggi kepuasan kerja seseorang. Seorang karyawan yang mempunyai kepuasan kerja tinggi tidak akan meninggalkan perusahaan begitu jugasebaliknya.

Menurut Price dalam Kusbiantari (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya Intensi turnover yaitu :

- a. Kesempatan kerja. Semakin banyak kesempatan kerja tersedia dibursa kerja, semakin besar intensi turnover. Semakin besar upaya karyawan mencari informasi pekerjaan di tempat lain, semakin besar intensi turnover. Perasaan negatif terhadap pekerjaannya akan menyebabkan keinginan untuk pindah atau keluar dari tempat
- b. Ada kondisi yang sebaliknya misalnya faktor dari dalam individu berupa kepuasan kerja juga mempengaruhi intensi turnover. Semakin besar kepuasan atau perasaan senang di tempat kerja maka semakin kecil turnover.. Semakin besar niat karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya, semakin kecil keinginan untuk pindah atau keluar dari pekerjaannya. Semakin besar pengetahuan dan pelatihan yang didapatkan dari tempat kerja maka semakin kecil keinginan karyawan pindah atau keluar dari tempat kerjanya. Semakin besar kemauan untuk bekerja keras maka semakin kecil keinginan untuk pindah atau keluar dari tempat kerjanya. Perasaan positif terhadap pekerjaannya menyebabkan semakin kecil keinginan untuk pindah atau keluar dari tempat kerjanya,

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara interaksi sosial dengan intensi turnover. Interaksi sosial antara karyawan dengan rekan dan juga antara karyawan dengan

pimpinan tidak dapat dijadikan landasan karyawan untuk pindah atau keluar dari pekerjaannya. Banyak faktor di luar interaksi sosial yang berhubungan atau bahkan mempunyai sumbangan besar terhadap intensi turnover karyawan. Interaksisosial karyawan dengan rekan kerja dan pimpinan tidak menentukan kepindahan atau keluarnya karyawan dari tempat kerjanya.

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan dan kelemahan, oleh karena itu diharapkan bagi para peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan tema yang sama disarankan untuk dapat menutupi kekurangan dan kelemahan dalam penelitian ini. Ada beberapa saran yang dapat dikemukakan dan dipertimbangkan untuk penelitian ini :

- a) Menambahkan variable sampingan yang fungsinya sebagai ko-prediktor misalnya variable masa kerja
- b) Memasukkan status karyawan sebagai variable moderator membedakan kelompok subyek berdasar status karyawan yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap (kontrak atau honorer).
- c) Memperhatikan variabel lain yang memungkinkan dapat memengaruhi variabel penelitian.
- d) Memperhatikan jumlah subjek penelitian dan karakteristiknya.

Daftar Pustaka

- Ajzen, Icek. 2006. *Constructing a TpB Questionnaire: Conceptual and Methodological Considerations*. New York : Basic Books Inc.
- Anggrainy Ratna Pratiwi (2016) Hubungan antara interaksi sosial sesama rekan kerja dengan kinerja karyawan di RSUD Kalisari Batang. *Skripsi Program Studi Manajemen fakultas Ekonomi Dan Bisnis universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Basrowi. (2013). *Pengantar Sosiologi*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Bowlby, J. 1988. *A secure base: parent-child attachment and healthy humandevelopment*. New York : Basic Books Inc.
- Dharma, Agus. 2013. *Manajemen Supervisi*. Jakarta : Raja Grafindo Gerungan, W. A 2006. *Psikologi Sosial. (edisi ketiga)*. Bandung: PT Refika.Harninda. (1999). Definisi Turnover Intention. *Jurnal-SDM*. Ikey,
- Jewell, L.N & Siegal, M. 1998. *Psikologi Industri/ Organisasi Modern*. Alih Bahasa: Pudjaatmaka, A.H & Meitasari. Jakarta: Penerbit Arcan.
- Harnoto, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, PT. Prehallindo, Jakarta.
- Hermawan, Putu Dedik. 2017. Hubungan *Work Engagement* dengan *Turnover Intention'* Jakarta : Erlangga Studi Pada Karyawan PTPN . X. *Jurnal Psikologi Mandala*. 2017, Vol. 1, No.2
- Hindiarto, F. 2017. Menguji Konsistensi Korelasi *Job Satisfaction* dengan Intensi *Turnover*: Studi Meta-Analisis. <https://jurnal.ugm.ac.id/buletinpsikologi>

- Kusbiantari, D. 2013. Upaya Menurunkan Turnover Melalui Peningkatan Motivasi Intrinsik Pada Guru PAUD. *Majalah Ilmiah Pawiyatan*. Vol. XX, No.1 (hal. 93-103).
- Landry, Carol Couvillion. 2003, Self-efficacy, motivation, and outcome expectation correlates of college students' intention certainty. A *Dissertation Submitted to the Graduate Faculty of the Louisiana State University and Agricultural and Mechanical College*
- Lusiana, Lis. (2014). Interaksi Sosial antara Remaja yang Tinggal Bersama Orang Tua dan Remaja yang Tinggal di Panti Asuhan. *Jurnal Online Psikologi*, Vol. 02No. 01.
- Manurung, M. T. 2012. Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Skripsi Program Studi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang*.
- Mathis, Robert dan John H. Jackson, 2003. *Human Resource Management*. Jakarta:Salemba Empat
- Miraningsih, W. 2013. Hubungan Antara Interaksi Sosial Dengan Konsep Diri Dengan Perilaku Reproduksi Sehat Pada Siswa Kelas XI Di Madrasah Aliyah Negeri (Man) Purworejo. *Skripsi Jurusan Bimbingan Dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang*.
- Pratiwi, Riyono. 2017. Peran Ketidakpuasan Kerja terhadap Intensi Turnover Karyawan dengan Stabilitas Anchor sebagai Moderator. *GADJAH MADA JOURNAL OF PSYCHOLOGY VOLUME 3, NO. 1*,
- Ridlo, I. A. 2012. *Turn Over Karyawan "Kajian Literatur"*. Surabaya: Public. Health Movement.
- Santosa, Slamet. (2010). *Dinamika Kelompok*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sari, Winda Retno. 2018. Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Turnover Intention Pada Karyawan Di Perusahaan Pembiayaan FIF Group (Federal International Finance) Unit II Tulang Bawang. *Jurnal Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*
- Sari, R. N. (2002). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (pada Hotel Ibis Yogyakarta). *Skripsi. Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Soekanto, Soerjono. (2010). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Walgito, Bimo. 2003. *Psikologi Sosial*. Yogyakarta: Andi Offset
- Waty, A. (2017). Hubungan Interaksi Sosial Dengan Perkembangan Moral Pada Remaja Di SMA UISU Medan. *Jurnal Psikologi Konseling Vol. 10 No.1, Juni 2017*
- Wirabrata & Fajrianti, 2013. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Arsitek dan Konstruktur di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Vol. 2 No. 2, Agustus 2013*