Turnover Pekerja Konstruksi Pada Pelaksanaan Proyek Gedung di Surabaya

Feri Harianto[1], Noorista Praharnoto[2], Diah Listyaningsih[3], dan Felicia Tria Nuciferani[4]
Institut Teknologi Adhi Tama Surabaya[1,2,3,4],
e-mail: feri_h@itats.ac.id[1], praharnotonoorista@gmail.com [2],diahlistya@itats.ac.id, dan felicia@itats.ac.id[34]

ABSTRACT

The desire to move construction workers to other projects is an early signal of job turnover on building construction projects. Factors influencing worker turnover on construction projects can affect project performance in terms of time, quality, and cost. Limited time, cost and quality, and turnover problems are severe problems in construction projects. This research aims to determine the factors that cause construction worker turnover. The research method uses a survey method by collecting data through questionnaires. Sampling as respondents used the purposive probability sampling method. The research respondents were craftsmen and workers, totaling 40 people. The analysis used is survival analysis. The variables in this research are age, work environment, leadership, job satisfaction, work stress, and wage system. The results of this research are the length of work based on the age variable that the age group > 30 years can last up to 9 months, and those aged 20 - 30 years can last up to 7 months with the average education level of workers being junior high school. Leadership variables, job satisfaction, work stress, and wage systems do not affect the length of service and worker turnover. In contrast, work environment variables affect the size of work and worker turnover.

Keywords: *Construction Project, Work Survival, Work Turnover, Length of Work*

ABSTRAK

Keinginan berpindah pekerja konstruksi ke proyek lainnya merupakan sinyal awal terjadinya *turnover* pada pekerjaan di proyek konstruksi gedung. Faktor-faktor yang mempengaruhi pekerja mengalami *turnover* pada proyek konstruksi yang dapat mempengaruhi kinerja proyek baik dari segi waktu, mutu, dan biaya. Terbatasnya waktu, biaya, dan mutu masalah turnover merupakan masalah yang serius di proyek konstruksi. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover* pekerja konstruksi. Metode penelitian menggunakan metode survei dengan pengambilan data melalui kuesioner. Pengambilan sampel sebagai responden menggunakan metode *purposive probability sampling*. Responden penelitian adalah tukang dan pekerja dengan jumlah 40 orang. Analisis menggunakan adalah *survival analysis*. Variabel pada penelitian ini adalah usia, lingkungan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, stress kerja, dan sistem upah. Hasil dari penelitian ini adalah lama berkerja berdasarkan variabel usia bahwa kelompok umur > 30 tahun dapat bertahan sampai 9 bulan dan umur 20 – 30 tahun dapat bertahan sampai 7 bulan dengan tingkat pendidikan rata – rata pekerja adalah SMP. Variabel kepemimpinan, kepuasan kerja, stress kerja dan sistem upah tidak berpengaruh terhadap lama kerja dan *turnover* pekerja, untuk variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap lama berkerja dan *turnover* pekerja.

Kata kunci: Ketahanan Kerja, Pindah Kerja, Lama Kerja, Proyek Konstruksi.

PENDAHULUAN

Keinginan pekerja konstruksi untuk berpindah dari satu proyek ke proyek yang lainnya merupakan sinyal awal terjadinya *turnover* [1]. Hal ini merupakan masalah penting yang perlu diperhatian oleh pihak kontraktor mengingat proyek konstruksi yang dibatasi oleh waktu, biaya, dan mutu. Selain itu juga, masalah ini berdampak terganggunya pelaksanaan proyek. Untuk itu pihak kontraktor harus dapat mengurangi terjadi *turn over attention* [2]. Tanda-tanda pekerja berniat berpindah kerja yaitu adanya peningkatan tidak masuk kerja, pelanggaran terhadap peraturan kerja, dan turunnya produktivitas kerja[3]. Penelitian terdahulu berpindahnya pekerja dari tempat kerja satu ke tempat kerja yang lainnya dipengaruhi oleh variabel usia, kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan sistem upah. Usia pekerja merupakan faktor yang berpengaruh untuk terjadinya perpindahan tempat kerja, pekerja muda memiliki tingkat *turnover* yang lebih tinggi daripada pekerja yang lebih tua[4,5]. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi pekerja dalam berperilaku atas tugas dan tanggung jawabnya dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, lingkungan kerja harus dibangun secara positif dan kondusif sehingga pekerja termotivasi dalam melakukan tugasnya[6]. Selain itu kepemimpin kerja juga mempunyai peran yang penting dalam membentuk kondisi lingkungan kerja yang positif. Kepuasan kerja merupakan bagian penting dalam sistem manajemen lingkungan kerja di proyek. Kepuasan pekerja dalam bekerja adalah bentuk keefektifan dan sukses seseorang dalam bekerja. Stres kerja dan sistem upah pekerja adalah faktor yang mempengaruhi perilaku dan kinerja pada proyek konstruksi. Permasalahan stres kerja dan sistem upah kerja dapat menjadi hal yang penting dapat mempengaruhi produktivitas individu pekerja[7]. Stres kerja dan upah kerja yang tidak

ISSN 2775-5630

dikelola dengan baik maka dapat menimbulkan berpindahnya pekerja. Karena pentingnya pengaruh stress kerja terhadap individu pekerja maka pada penelitian ini, variabel stress ditambahkan sebagai variabel bebas. Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui variabel usia, kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, stres kerja dan sistem upah yang berpengaruh terhadap *turn over attention.*

TINJAUAN PUSTAKA

Turnover Pekerja

Sumber daya manusia khususnya pekerja di proyek konstruksi merupakan asset yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan selesainya proyek yang sesuai dengan waktu, biaya, dan mutu yang telah ditentukan. Pekerja konstruksi yang sering keluar-masuk atau pindah kerja ke proyek lainnya merupakan masalah yang serius yang harus ditangani dengan baik. Dengan adanya tingkat *ternover* pekerja yang tinggi menimbulkan terjadinya pembengkakan biaya dalam merekrut dan pelatihan untuk pekerja. Kadangkala perpindahan kerja ke tempat yang lain merupakan niat dari diri pekerja untuk berhenti kerja sesuai dengan keinginannya (*turnover intention*) Selain itu juga mengganggu kinerja proyek secara keseluruhan, misalnya pekerja baru belum tentunta memilik kualitas keterampilan dengan pekerja yang lama atau kahlian yang berbeda. Adanya *ternover* pekerja yang tinggi merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh pihak manajemen proyek, oleh sebab itu, tingkat perpindahan pekerja ke tempat lain harus diminimalkan. Indikasi keinginan pekerja untuk pindah ke tempat kerja yang lainnya terlihat dari seringnya tidak masuk kerja, turunnya produktivitas kerja, seringnya melakukan pelanggaran peraturan. Beberapa faktor yang menyebabkan *turnover* pekerja adalah kepemimpinan, lingkungan kerja, usia, upah, beban kerja, kepuasan kerja[6,8, 9].

METODE

Penelitian dilakukan di proyek konstruksi gedung di Surabaya, dengan repondennya adalah tukang dan kuli bangunan. Pengambilan responden sebagai sampel menggunakan metode *purposive sampling* dengan besarnya sampel 40 orang. Pengambilan data menggunakan kuesioner. Sedangkan analisis yang digunakan adalah metode *survival analysis*. *Survival Analysis* adalah analisis data yang diterapkan untuk waktu yang dapat diidentifikasi antara awal dan akhir, misalnya periode hari atau bulan. Salah satu metode yang dapat digunakan adalah *regression cox proportional hazard*. Variabel yang digunakan adalah variabel usia (X1), kepemimpinan (X2), lingkungan kerja (X3), kepuasan kerja (X4), stres kerja (X5), dan sistem upah (X6)[6,9]. Pembobotan jawaban pada kuesioner untuk variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, stres kerja dan sistem upah dengan ketentuan:

a. Sangat Tidak Setuju =1.
b. Tidak Setuju = 2.
c. Ragu – ragu = 3.
d. Setuju = 4.
e. Sangat Setuju = 5.

Sedangkan pada pertanyaan yang mengenai usia dari responden pemberian skornya dengan ketentuan :

1. Usia 20 – 30 tahun = 1.
2. Usia diatas 30tahun = 0.

Sedangkan pada pertanyaan yang mengenai lama bekerja dari responden pemberian skornya dengan ketentuan :

1. Untuk jawaban 6 - 8 bulan =1.
2. Untuk jawaban 8 - 12 bulan = 0.

Uji validitas untuk menunjukkan bahwa kuesioner tersebut harus mengukur apa yang seharusnya diukur sedangkan uji reliabilitas untuk menguji keajegan kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid bila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$. Sedangkan dikatakan reliabel bila nilai koefisien *alpha cronbach* $\geq 0{,}6$ [10]. Uji normalitas suatu data digunakan *Anderson Darling*. Analisis yang digunakan adalah *survival analysis*, pada metode ini terdapat dua fungsi yaitu fungsi ketahanan dan fungsi *hazard*. Rumus umum kedua fungsi seperti pada persamaan 1 dan 2[11,12].

$$H(t) = H_o(t)\, e^{y} \quad \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ (1)$$

$$S(t) = S_o(t)\, e^{y} \quad \ldots\ldots..\ldots\ldots\ (2)$$

Dimana:
$H(t)$ = *hazard* pada waktu tertentu
$H_o(t)$ = *baseline hazard* pada waktu tertentu
$S(t)$ = *survival* pada waktu tertentu

$H_o(t)$ = *baseline survival* pada waktu tertentu
e = 2,714
$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \ldots\ldots\ldots + b_nX_n$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada Tabel 1 profil responden berdasarkan usia dan lama kerja didominasi oleh usia di atas 30 tahun dengan lama kerja di proyek konstruksi sebesar 6-8 bulan kerja, berarti para pekerja di proyek konstruksi sudah paham mengenal kondisi pekerjaan serta lingkungan kerjanya di proyek tersebut. Usia pekerja merupakan faktor yang menjadi pengaruh terhadapu perpindahan kerja ke tempat yang lain. Pada Tabel 1 ada kecederungan lama kerja belum satu tahun. Pekerja dengan usia lebih dari 30 tahun ada kecenderungan untuk mencari upah kerja yang tinggi. Sumber daya manusia khususnya pekerja merupakan tulang punggung untuk menyelesaikan proyek sesuai dengan waktu, biaya, dan mutu yang telah ditentukan [8].

Tabel 1. Profil Responden

Usia		Lama Kerja	
21-30 tahun	>30 tahun	6-8 bulan	8-12 bulan
15%	85%	52,5%	47,3%

Hasil uji validitas dan reliablitas setiap butir pertanyaan di kuesioner untuk variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, stres kerja, dan sistem upah seperti pada Tabel 2 dan Tabel 3, hal ini menjelaskan bahwa kuesioner telah memenuhi syarat uji validitas dan reliabitas, dimana untuk uji validitas persyaratannya nilai r hitung ≥ 0,312, sedangkan uji reliabitasnya nilai *alpha cronbach* ≥ 0,6. Hal ini berarti kuesoner telah mengukur variabel serta mempunyai kekonsistenan tinggi baik. Sehingga kuesioner dapat digunakan.

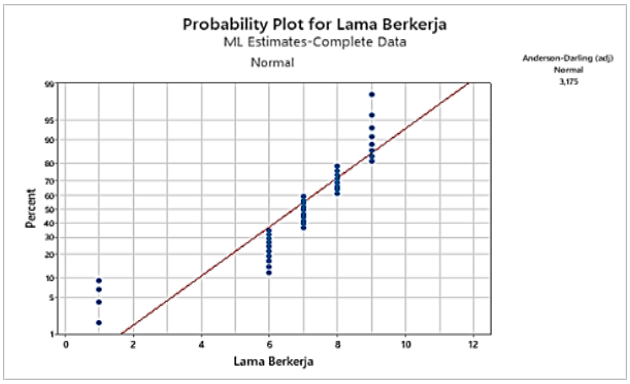
Tabel 2. Uji Validitas Kuesioner

Butir	Kepemimpinan	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Stres Kerja	Sistem Upah
	r_{hitung}	r_{hitung}	r_{hitung}	r_{hitung}	r_{hitung}
1	0,351	0,977	0,380	0,427	0,520
2	0,489	0,602	0,574	0,417	0,509
3	0,465	0,487	0,366	0,512	0,503
4	0,469	0,648	0,601	0,441	0,581
5	0,778	0,445	0,763	0,445	0,519
6	0,458	0,349	0,660	0,541	0,482
7	0,719	0,637	0,719	0,461	0,506
8	0,667	0,738	0,772	0,564	0,553
9	0,431	0,515	0,440	0,506	0,475
10	0,500	0,467	0,541	0,582	0,439

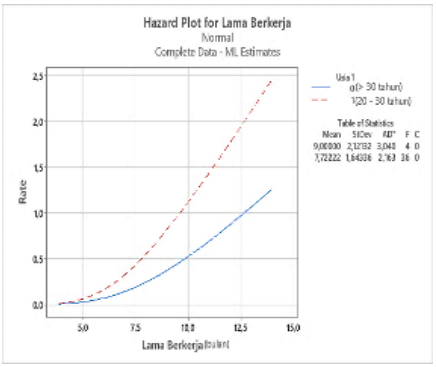
Tabel 3. Uji Realibilitas Kuesioner

Variabel	r alpha cronbach
Kepemimpinan (X2)	0,728
Lingkungan Kerja (X3)	0,773
Kepuasan Kerja (X4)	0,793
Stress Kerja (X5)	0,708
Sistem Upah (X6)	0,814

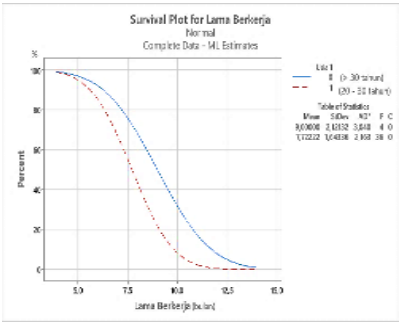
Uji normalitas suatu pola data lama kerja menggunakan uji *Anderson Darling*, seperti pada Gambar 1 menunjukkan pada distribusi normal memiliki nilai 3,175 dan berpola mendekati garis lurus potongan probabilitas [6]. Dari Gambar 1 garis yang sejajar dengan bulan ke 6, 7, 8 dan 9 titik tersebut berasal dari data lama kerja. Dengan demikian, data *life time* mengikuti pola distribusi normal. Oleh karena data berpola distribusi normal, maka pendekatannya adalah analisis *survival* parametrik.



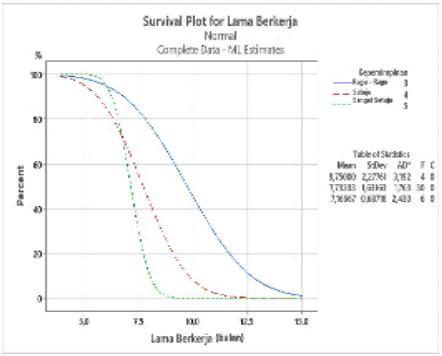
Gambar 1. Uji Anderson Darling



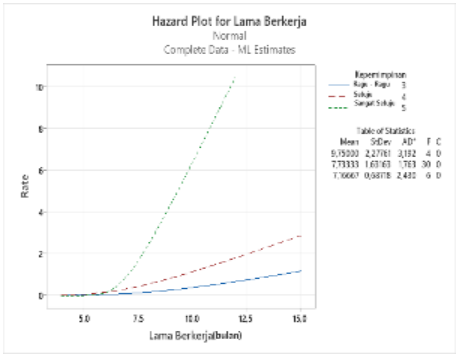
Gambar 2. Fungsi Ketahanan Berdasarkan Variabel Usia Pekerja



Gambar 3. Fungsi Hazard Berdasarkan Variabel Usia Pekerja

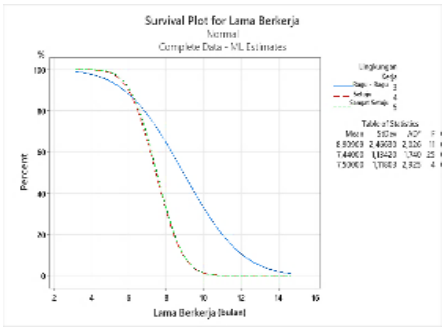


Gambar 4. Fungsi Ketahanan Berdasarkan Variabel Kepemimpinan

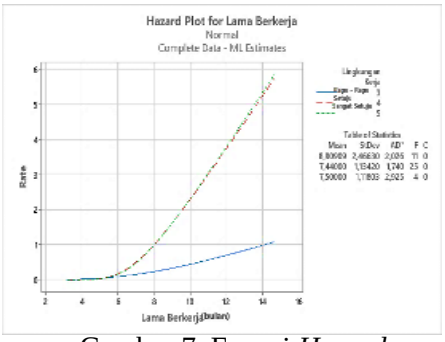


Gambar 5. Fungsi *Hazard* Berdasarkan Variabel Kepemimpinan

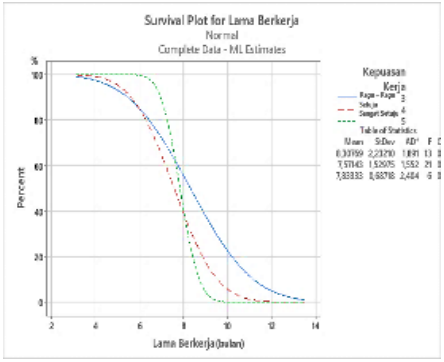
Pada Gambar 2 dan 3 menerangkan usia di 20 – 30 tahun maupun di atas 30 tahun pada awal bulan memiliki tren yang tidak jauh berbeda. Pada awal waktu sampai akhir waktu, pekerja berumur di atas 30 tahun memilki ketahanan yang lebih tinggi di bandingkan pekerja 20 – 30 tahun atau dengan kata lain pekerja usia 20 – 30 tahun mengalami kegagalan yang lebih tinggi pekerja yang berumur di atas 30 tahun. Pada Gambar 4, ketahanan pada variabel kepemimpinan untuk waktu awal pekerja realtif mempunyai ketahanan hampir sama. Pada bulan ke-7, kategori 3 dan 4 memiliki peluang bertahan yang lebih rendah, dikarenakan kepemimpinan yang kurang adil terhadap bawahan. Sedangkan Gambar 5, kegagalan pada variabel kepemimpinan waktu awal memilki peluang gagal yang hampir sama. Pada bulan ke 6, pekerja dalam kategori 5 memotong mengalami kenaikan probabilitas kegagalan yang lebih besar, dikarenakan pekerja keluar dari proyek ketika kepemimpinan mulai buruk.



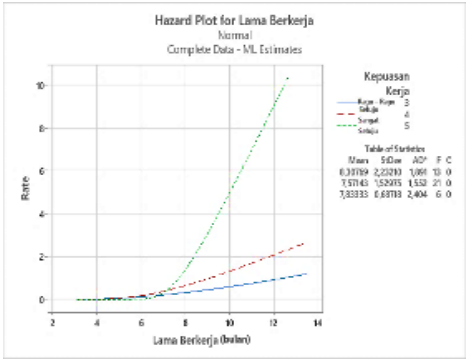
Gambar 6. Fungsi Ketahanan Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja



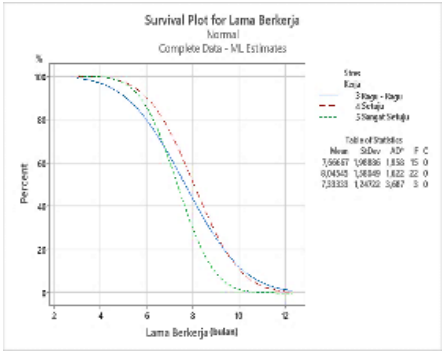
Gambar 7. Fungsi *Hazard* Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja



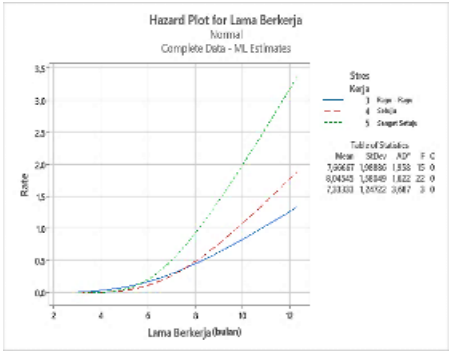
Gambar 8. Fungsi Ketahanan Berdasarkan Variabel Kepuasan Kerja



Gambar 9. Fungsi *Hazard* Berdasarkan Variabel Kepuasan Kerja



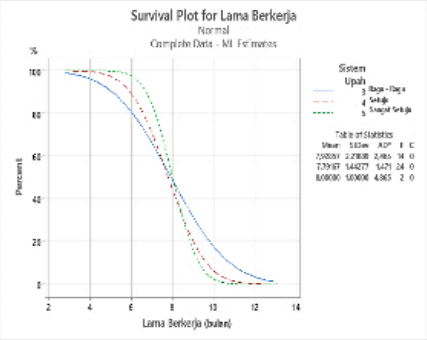
Gambar 10. Fungsi Ketahanan Berdasarkan Variabel Stres Kerja



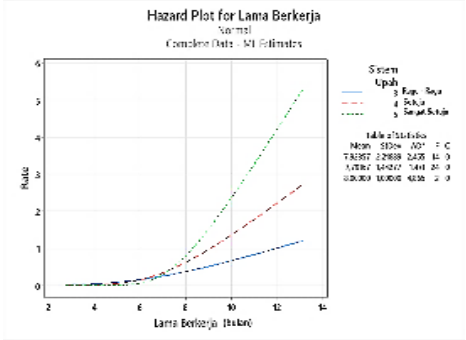
Gambar 11. Fungsi *Hazard* Berdasarkan Variabel Stres Kerja

Gambar 6, ketahanan pada variabel lingkungan kerja pekerja pada kategori 4 dan 5 lebih mampu bertahan di banding pekerja ketegori 3 pada waktu awal. Pada bulan ke-7, pekerja dengan kategori 4 dan 5 mempunyai peluang bertahan kecil di karenakan lingkungan kerja yang ada tidak ada saling interaksi antar pekerja dan peraturan jam yang tidak jelas. Hal yang sama seperti gambar 7 kegagalan pada lingkugan kerja pada semua kategori mempunyai peluang gagal rendah. Pada bulan ke 6, peluang gagal pekerja kategori 4 dan 5 lebih besar. Hal ini di karenakan banyaknya pekerja bercanda yang berlebihan di lingkungan kerja dan pekerja tidak saling interaksi dalam tim. Pada gambar 8, ketahanan karena kepuasan kerja pada waktu awal pekerja pada kategori 3 dan 4 memiliki peluang bertahan yeng lebih tinggi, Hal ini berkaitan dengan rasa tanggung jawab dan kepuasan berkerja yang baik di proyek konstruksi. Pada bulan ke 8, pekerja kategori 4 dan 5 mengalami peluang bertahan lebih rendah. Hal ini disebabkan rekan kerja yang tidak dapat bekerja sama dalam melakukan pekerjaan. Hal ini seperti pada Gambar 9, kegagalan kepuasan semua pekerja memiliki peluang gagal pada awal waktu. Pada bulan

ke-7, pekerja kategori 3,4, dan 5 saling berpotongan dan mengalami kenaikan probabilitas kegagalan yang besar, ini disebabkan manajemen yang selalu membebani pekerja.



Gambar 12. Fungsi Ketahanan Berdasarkan Variabel Sistem Upah



Gambar 13. Fungsi Hazard Berdasarkan Variabel Sistem Upah

Pada Gambar 10, ketahanan pada variabel stres kerja pada kategori 4 dan 5 memiliki peluang bertahan yang lebih tinggi pada awal waktu. Hal ini berkaitan dengan tidak adanya konflik antar individu dalam proyek konstruksi. Pada bulan ke 7, peluang bertahan pekerja kategori 3 dan 4 lebih tinggi di bandingkan pekerja lainnya, hal ini menandakan beban kerja tidak berlebihan di proyek, hal yang sama seperti Gambar 11, kegagalan pada variabel stress kerja semua pekerja memiliki peluang gagal hampir sama pada waktu awal. Hal ini menunjukkan adanya kurangnya pimpinan memperhatikan kerja tim serta adanya sedikit tekanan. Pada bulan ke-7, pekerja kategori 5 memiliki gagal yang lebih tinggi di bandingkan pekerja lainya. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja banyak melakukan *double job* dan beban kerja yang berlebihan. Pada Gambar 12, ketahanan pada variabel sistem upah pada awal waktu pekerja kategori 4 dan 5 memiliki peluang bertahan yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja lainya. Pada bulan ke-8, peluang bertahan pekerja kategori 3 memiliki peluang bertahan yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja lainnya. Hal ini disebabkan keadilan upah masih kurang baik serta rendahnya upah di proyek konstruksi. Hal yang sama seperti Gambar 13, kegagalan pada variabel sistem upah pada waktu awal pekerja kategori 5 memiliki peluang gagal yang lebih rendah. Pada bulan ke-7, peluang gagal pekerja kategori 5 melambung tinggi di bandingkan dengan pekerja yang lainnya.

Tabel 4. Hasil Persamaan Regresi Cox

Variabel	Koefisien	Signifikansi
Usia (X1)	0,617	0,528
Kepemimpinan (X2)	0,437	0,541
Lingkungan Kerja (X3)	1,399	0,023
Kepuasan Kerja (X4)	0,075	0,898
Stres Kerja (X5)	-0,642	0,285
Sistem Upah (X6)	1,188	0,067

Maka persamaan fungsi ketahanan dan fungsi *hazard* seperti pada persamaan 2 dan 3.

$S(t) = So(t).e^{y=0,617X1+0,413X2+1,399X3+0,075X4-0,642X5+1,188X6}$ ……(3)

$H(t) = Ho(t).e^{y=0,617X1+0,413X2+1,399X3+0,075X4-0,642X5+1,188X6}$ ……(4)

Pada Tabel 4 untuk nilai signifikasi untuk variabel usia, kepemimpinan, kepuasan kerja, stres kerja dan sistem upah > 0,05, berarti tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel lama kerja. Variabel lingkungan kerja < 0,05, berarti variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap Variabel lama kerja. Model kepemimpinan, kepuasan kerja, dan sistem upah yang ada di proyek konstruksi di penelitian ini berjalan dengan baik. Model pimimpinan yagng ada di proyek tersebut dari mulai manajer proyek sampai dengan pelaksana dapat memberikan penganyoman dan kenyamanan kepada pekerja. Kepuasan kerja terhadap upah dan beban kerja yang diberikan sesuai dengan keinginan pekerja, hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa usia, kepemimpinan, kepuasan kerja, stres kerja dan sistem upah berpengaruh terhadap *turnover* pekerja[8,9,13]. Stres kerja akibat beban kerja tidak terjadi di proyek, ini berarti beban kerja masih dalam batas kemampuan dari pekerja.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap lama kerja karena kondisi lingkungan kerja yang ada di proyek kurang baik, hal terkait dengan Kerjasama antar teman kerja kurang harmonis, terutama adanya iri dan dengki terkait saling melempar tanggung jawab. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang menjelaskan bahwa tim kerja harus kompak dalam melakukan pekerjaan[14]. Oleh karena itu pihak menajemen harus dapat menciptakan tim kerja yang kompak sehingga tidak menimbulan saling iri terhadap suatu pekerjaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis tersebut maka disimpulkan bahwa lama kerja yang dilakukan oleh pekerja konstruksi di Surabaya, untuk pekerja usia 21-30 tahun dapat bertahan selama 9 bulan, dan pekerja usia di atas 30 tahun dapat bertahan selama 7 bulan. Variabel usia, kepemimpinan, kepuasan kerja, stres kerja dan sistem upah tidak berpengaruh terhadap lama berkerja (sing > 5%). Sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap lama berkerja (sign < 5%). Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pihak manajemen lapangan harus dapat menciptakan kerja sama tim yang baik, sehingga tujuan dari proyek dapat tercapai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Perumahan Puri Galaxy dan Allesandro Tower yang telah mengijinkan dalam penyebaran kuesioner di penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Fitriantini, R, Agusdin. A, & Nurmayanti. *Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak di RSUD Kota Mataram, Journal of Management and Business* 8(1), 2020.

[2] Ni Wayan Mujiati. *Pengaruh Kompensasi,Gaya Kepemimpinan dan Stres KerjaTerhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di RS Dharma Kerti*, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol 4, No. 4, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali Indonesia, 2016.

[3] Gustine Firdaus L, Rasistia Wisandianing P, *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Pekerja Milenial*. Cakrawangsa Bisnis, Vol 2, No 1, 2021

[4] Maier, N. R. F. *Psychology in Industry*. Cambridge: The Riverside Press, 1971.

[5] Mobley, W. H. *Pergantian Karyawan : Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo, 1986.

[6] Feri Harianto, Andik Widiyanto. Ketahanan Tenaga Kerja Proyek Konstruksi dengan Menggunakan Survival Analysis, Seminar Nasional IX-2013 teknik Sipil ITS Surabaya : peran Industri Konstruksi dalam Menunjang MP3EI (Master Plan Percepatan dan Perluasan Pembangunan ekonomi Indonesia, 2013.

[7] Fajar Susilowati, Tri Wadya Swastika. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Stres Terhadap Keinginan Pindah Tempat Kerja Pada Proyek Konstruksi*. Jurnal Poli Teknologi, Vol 19, No 1, 2020.

[8] Hansel, Janice, & Andi. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Labor Turnover dan Dampaknya Pada Proyek Konstruksi di Surabaya*, Jurnal Dimensi pratama Teknik Sipil, Vol 7, No 1, 2018.

[9] Resty Wulandari & Robiana Modjo. *Faktor-Faktor Terkait Stres Kerja Di Industri Konstriksi*: Tinjauan Literatur Sistematis, Jurnal Kesehatan Tambusai, Vol 4, No 2, 2023.

[10] Maulana, M. A., Harianto, F., Firdaus Alrizal, F., & Listyaningsih, D. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kecelakaan Kerja Pada Pelaksanaan Proyek Konstruksi di Surabaya yang Dimoderasi Usia, Pendidikan dan Pengalaman Kerja*. PADURAKSA Jurnal Teknik Sipil Universitas Warmadewa,Vol. 11, No 1, 2022.

[11] M. Sopiyudin Dahlan. *Analisis Survival: Dasar-dasar Teori & Aplikasi Dengan Program SPSS*. Jakarta: PT. Epidemiologi Indonesia, 2012.

[12] Usman, Hardius, Nurdin Sobari. *Teknik Analisis Data Life Time Dalam Riset Marketing*. Edisi 1. Jakarta: Salemba Empat. 2009.

[13] Kuo Shun Sun. *The turnover Intentions for Construction Engineers*, Journal of Marine Science and Technology, Vol 19, No 5, 2011.

[14] Stephen K. Parker & Martin Skitmore. *Project Management turnover: Causes and Effects On Project Performance, International Journal of Project Management* 23, 2004.