

**PENGARUH STRES KERJA, KOMPENSASI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
STUDI PADA KARYAWAN KONTRAK PT. GAGAH SATRIA
MANUNGGA BANJARMASIN**

Muhammad Khaidir

(Program Studi Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat)

Email : khaidir.abuhafy@gmail.com

Ahmad Alim Bahri

(Universitas Lambung Mangkurat)

Tinik Sugiati

(Universitas Lambung Mangkurat)

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of job stress (X1), compensation (X2) and job satisfaction (X3) as independent variables either partially or simultaneously toward turnover intention (Y) as the dependent variable on contract employees of PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin.

The method of this research used a questionnaire with 45 contract employees of PT. GSM Banjarmasin as the samples and they were selected from population of 54 employees. The variables were measured using Likert scale technique with a weight scale from 1 to 5. To analyze the variables X1, X2, X3 to Y, statistical technique of multiple linear regression analysis was used, and to test the significance rate, F test was used, and t test was processed with the SPSS software application program.

The results of the research concluded that there was a positive significant influence from each independent variable toward the dependent variable. From the three independent variables, job stress had a dominant influence compared with two other independent variables. And there was a significant simultaneously influence from the three independent variables towards the employee's turnover intention.

Keywords

Job stress, compensation, job satisfaction and turnover intention

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh stres kerja (X1), kompensasi (X2) dan kepuasan kerja (X3) sebagai variabel independen secara

parsial maupun simultan terhadap turnover intention (Y) sebagai variabel dependen pada karyawan kontrak PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin.

Metode penelitian ini menggunakan kuesioner dengan 45 karyawan kontrak PT. GSM Banjarmasin sebagai sampel dan telah dipilih dari populasi 54 orang karyawan. Pengukuran variabel menggunakan teknik skala likert dengan skala bobot dari 1 sampai 5. Untuk menganalisa antara variabel X1, X2, X3 terhadap Y menggunakan teknik statistik analisis regresi linear berganda dan untuk menguji tingkat signifikansi menggunakan uji F dan uji t diolah dengan aplikasi Program software SPSS.

Hasil Penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dari ketiga variabel independen, pengaruh stres kerja paling dominan dibandingkan dengan dua variabel independen lainnya. Dan ada pengaruh signifikan secara simultan terhadap turnover intention karyawan.

Kata kunci :

Stres kerja, Kompensasi Kepuasan kerja dan Turnover intention

PENDAHULUAN

Pembahasan tentang *turnover* ini memang suatu masalah yang klasik, dimana hal ini pasti menimpa atau dialami oleh setiap organisasi atau perusahaan. Masalah klasik tersebut tidak terlepas dari seputar pengunduran diri, pindah ke perusahaan lain, pemberhentian atau kematian karyawan. Sebenarnya, keluarnya karyawan dikarenakan pemberhentian karyawan yang disebabkan ketidakefektifan karyawan itu sendiri merupakan suatu hal yang positif bagi perusahaan. Sebaliknya, kalau keluarnya karyawan tersebut disebabkan pengunduran diri dan kebijakan perusahaan yang tidak tepat maka hal ini menjadi permasalahan bagi perusahaan karena dapat mengganggu jalannya perusahaan.

Beberapa peneliti menyatakan persoalan *turnover* ternyata juga merupakan salah satu persoalan penting dari sekian masalah perusahaan khususnya di dunia sumber daya manusia (SDM). Sebagaimana istilah yang dikemukakan oleh Ridlo (2012) dalam bukunya Serial Paper manajemen yang diterbitkan PH Movement Publication:

“Turnover adalah proporsi jumlah anggota organisasi yang secara sukarela (voluntary) dan tidak (non voluntary) meninggalkan organisasi dalam kurun waktu tertentu. Umumnya dinyatakan dalam satu tahun, Turnover tidak boleh lebih dari 10 % tahun.”

Perputaran karyawan yang tinggi tentunya akan mengganggu jalannya operasional perusahaan dan pada gilirannya akan berpengaruh pada target yang dicapai. Berikut ini penulis akan menggambarkan data perputaran karyawan yang terjadi pada PT. Gagah Satria Manunggal berikut ini:

Tabel 1.1.

**Data Pergantian Karyawan
PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin**

Ket	2012 / 2013											
	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sept	Okt	Nop	Des	Jan	Peb
Awal	48	52	61	59	58	65	59	60	61	58	54	60
Masuk	15	5	8	2	11	2	8	8	5	7	6	1
Keluar	11	6	10	3	4	8	7	7	8	11	0	7
%	18	10	16	5	7	13	11	11	13	18	0	11
Akhir	52	61	59	58	65	59	60	61	58	54	60	54

Sumber: HRIS PT. GSM tahun 2013

Berdasarkan data Tabel 1.1 dapat disimpulkan tingkat *turnover* karyawan rata-rata lebih dari 10 % dan berarti *turnover* karyawan pada PT. GSM termasuk tinggi.

Perusahaan banyak tidak mendapatkan kepastian proyek ke depannya. Hal ini tentunya mengakibatkan kecemasan yang ke depannya bisa berakibat tingginya tingkat stres pada karyawan. Selain itu, dari sisi kompensasi yang diberikan, banyak karyawan yang mengeluhkan kompensasi yang tidak memuaskan terhadap hasil kerja baik secara finansial maupun non finansial.

Ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan baik mengenai kerjasama dengan rekan kerja yang kurang baik dan kondisi kerja yang tidak mendukung pekerjaan serta pekerjaan itu sendiri yakni operasional unit ataupun perbaikan unit alat berat. Semua hal ini kadang dikeluhkan karyawan khususnya karyawan dibagian lapangan dan informasi ini biasanya diterima langsung oleh koordinator lapangan. Ditambah juga, tidak adanya kejelasan dalam kebijakan struktur gaji yang dikaitkan dengan prestasi kerja.

Selanjutnya, peneliti tertarik terhadap hasil penelitiannya Raman et.al (2013) yang membuktikan ternyata stres kerja bukan sebagai faktor kontributor terhadap *turnover intention*. Pada penelitian yang berbeda, penelitian Suhanto (2009) membuktikan hasil yang sebaliknya yakni stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* dan ini sesuai dengan dugaan penulis bahwa faktor Stres kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kecenderungan karyawan untuk keluar (*turnover intention*). Hal ini dikarenakan, tingkat psikologis karyawan yakni stres karyawan semakin tinggi tiap tahunnya, yakni ketidakpastian kelanjutan pekerjaan mereka di perusahaan.

Berdasarkan dengan beberapa jurnal dari penelitian sebelumnya serta mencoba mengkaitkan dengan fakta permasalahan yang terjadi pada PT. Gagah Satria Manunggal, maka penulis ingin melanjutkan dan mengembangkan penelitian dari Raman *et al.* tentang stres kerja, kepuasan kerja terhadap *turnover intention* serta menambahkan faktor kompensasi baik di dalamnya finansial maupun non finansial yang juga mempengaruhi tingkat *turnover intention*. Hal ini juga terkait dengan penelitian yang dilakukan Irbayuni (2012) dimana kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan, meskipun dari hasil penelitiannya kompensasi tidak berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Namun, penulis juga menduga kompensasi tetap berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini juga diperkuat dengan pernyataan Mobley (2011) bahwa salah satu cara organisasi dalam pengendalian *turnover* adalah dengan lebih memperhatikan praktik kompensasi.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah stres kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan secara parsial pada PT. GSM Banjarmasin dan apakah Stres kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan PT. GSM Banjarmasin.

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh Stres kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan PT. GSM baik secara parsial maupun simultan.

LANDASAN TEORI

Menurut Robbins & Judge (2012) Stres adalah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumberdaya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Menurut Mondy (2008: 5), kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Kompensasi total ditunjukkan pada kompensasi finansial langsung maupun kompensasi tidak langsung. Selain itu, dalam survei terbaru ada imbalan / kompensasi yang tidak berwujud finansial yang disebut kompensasi non finansial.

Menurut Robbins (2006: 103), kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Menurut Kreitner & Kinicky (2005: 271) Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, menurutnya seorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya.

Tet dan Mayer dalam Ridlo (2012), telah memberikan definisi *intention to leave* atau *turnover intention* yaitu niat karyawan untuk meninggalkan organisasi sebagai sadar dan hasrat disengaja dari karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention

Salah satu akibat yang mungkin timbul dari tekanan jiwa atau stres ialah pergantian karyawan (Schuler, 1980; Van Sell, Brief dan Schuler, 1979). Pertalian konseptual dan empiris antara stres dan pergantian karyawan kurang banyak diteliti. Padahal, Stres juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan selain faktor-faktor lainnya.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention

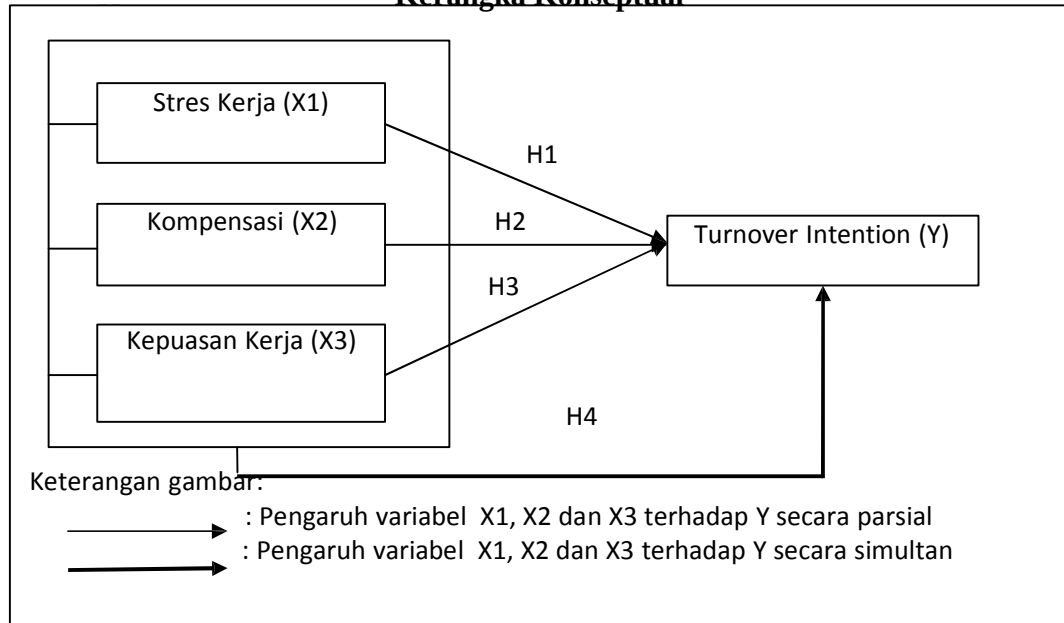
Menurut Mobley (2011: 83) salah satu cara organisasi dalam pengendalian *turnover* adalah dengan lebih memperhatikan praktik kompensasi dan ini juga merupakan salah satu tujuan dalam penetapan kompensasi dalam Sunyoto (2013: 155), menurut Handoko (1995) adalah mempertahankan karyawan yang ada sekarang, jika tingkat kompensasi tidak kompetitif, maka banyak karyawan yang baik akan keluar.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Turnover Intention

Kepuasan kerja yang tinggi tidak akan membuat *turnover* menjadi rendah, tetapi hal tersebut mungkin membantu. Sebaliknya, jika ketidakpuasan kerja, maka *turnover* mungkin tinggi (Luthans 2005: 246).

Kerangka Konseptual

Gambar 3.1
Kerangka Konseptual



Sumber :

- H_1 = Schuler (1980), dan Salas (2009)
 H_2 = Mobley (1982), Sunyoto (2013), Gama (2012) dan Irbayuni (2012)
 H_3 = Robbin (2006), Luthans (2005), Olusegun (2013) dan Ikemefuna (2012)
 H_4 = Rehman (2006), Luthans (2005), Sagala (2013) dan Ikemefuna (2012)
 H_4 = Fawzi (2012), dan Rivai & Sagala (2011)

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat *eksplanatory research* yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antar variabel

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat *eksplanatory research* yang berarti dengan cara melakukan proses analisa untuk melakukan uji hipotesa yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antar variabel yang diteliti dengan cara melakukan proses analisa untuk melakukan uji hipotesa (Singarimbun dan Effendi, 2011). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan kuesioner sebagai alat pengumpul data dengan *cross sectional*.

Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *Nonprobability Sampling* khususnya *Purposive sampling*, yakni pada teknik ini peneliti memilih sampel purposif atau sampel bertujuan secara subyektif. Sampel yang akan diteliti adalah karyawan kontrak dilapangan yang berjumlah 45 responden dari total populasi karyawan sampel 54 orang. Di dalam penelitian ini variabel stres kerja, kompensasi dan kepuasan kerja akan diuji pengaruhnya terhadap *turnover intention* dengan program aplikasi *software* IBM SPSS versi 22 dengan analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji pengaruh simultan dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat yang berskala interval (Sekaran: 299). Unit Analisis dalam penelitian ini adalah semua karyawan kontrak dilapangan PT. GSM Banjarmasin.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

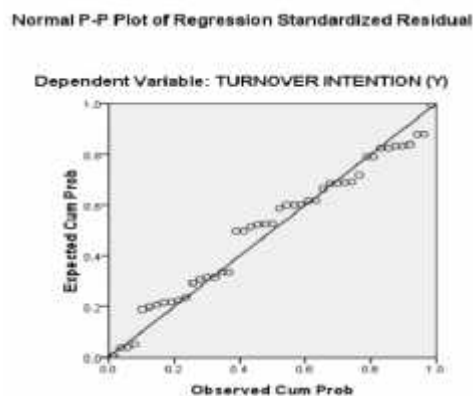
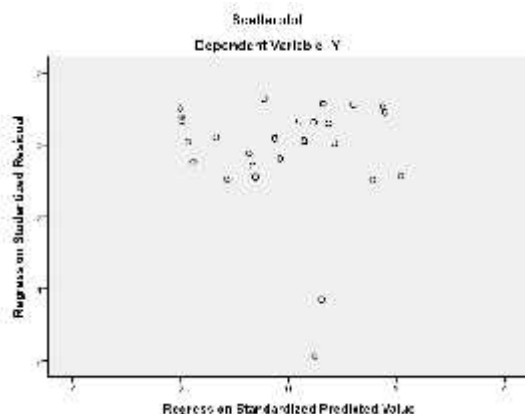
Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikan 5%. Nilai r_{hitung} didapatkan dengan melihat skor item-total correlations tiap item pernyataan setiap variabelnya. Sedangkan untuk mendapatkan r_{tabel} dilakukan dengan menentukan *degree of freedom* (df) dari jumlah sampel (n) dimana $n = 45$, $df = n - 2$, maka $df = 43$ sehingga didapat $df = 43$ dengan tingkat signifikansi 5 % adalah 0,294 dengan sumber acuan tabel r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2011:52-53). Hasil pengujian semua item pernyataan dari masing-masing variabel yaitu Stres kerja (X1), Kompensasi (X2), Kepuasan kerja (X3) dan *Turnover intention* (Y) sudah memenuhi uji validitas karena semua $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sedangkan berdasarkan hasil uji reliabilitas instrument, dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan untuk mengukur variabel stres kerja (X1), kompensasi (X2), kepuasan kerja (X3) dan *turnover intention* (Y) adalah reliabel, karena nilai *Alpha Cronbach* semua variabel $> 0,70$ (Nunnally, 1994 dalam Ghozali, 2011). Dimana nilai Alpha Cronbach masing-masing variabel sudah memenuhi uji reliabilitas yakni Stres Kerja 0,719, Kompensasi 0,748, Kepuasan kerja 0,742 dan *Turnover Intention* 0,752 .

Hasil Uji Asumsi Klasik

Jika nilai $VIF \geq 10$ dan nilai *Tolerance* ≤ 0.10 maka terdapat masalah multikolinearitas (Ghozali, 2011: 106). Berdasarkan uji multikolinearitas Stres kerja (X1) nilai VIF 7,222 dan *Tolerance* 0,138, Kompensasi (X2) nilai VIF 5,342 dan *Tolerance* 0,187 dan Kepuasan kerja (X3) nilai VIF 7,768 dan *Tolerance* 0,129, sehingga dapat disimpulkan ketiga variabel tersebut tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Uji asumsi klasik selanjutnya adalah Uji Heteroskedastisitas dimana berdasarkan hasil uji Heteroskedastisitas terlihat pada gambar Scatterplot tidak terdapat titik-titik yang membentuk pola-pola tertentu dan titik-titik tersebut terlihat menyebar. Sedangkan uji Normalitas berdasarkan analisis grafik lewat SPSS dengan melihat dari *probability plot* (P-Plot), terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mendekati arah garis diagonal maka data dapat dikatakan berdistribusi normal atau dengan kata lain model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.



Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil analisa regresi linear berganda Nilai Adjusted R^2 untuk model penelitian ini yaitu 0,967 nilai ini berarti 96,7% variasi dari *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel stres kerja, kompensasi dan kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 3,30 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor variabel yang digunakan dalam penelitian ini sudah mewakili variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention*.

UJI HIPOTESIS

Pengaruh Stres kerja terhadap *Turnover Intention* (H_1)

Berdasarkan hasil uji hipotesis 1 (H_1), didapat bahwa pada tingkat signifikansi dibawah 0,05 Perbandingan nilai antara t_{hitung} sebesar 5,593 lebih besar dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,015 sehingga menunjukkan bahwa pengaruh variabel stres kerja (X_1) terhadap *turnover intention* (Y) secara parsial adalah berpengaruh dan signifikan serta t_{hitung} sebesar 5,593 menunjukkan bahwa variabel stres kerja pada karyawan kontrak PT. GSM berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Sehingga hasil pengujian hipotesis 1 (H_1) terbukti.

Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* (H_2)

Berdasarkan hasil uji hipotesis 2 (H_2), didapat nilai t_{hitung} sebesar 4,598 pada tingkat signifikansi dibawah 0,05 dimana berarti perbandingan nilai nilai antara t_{hitung} sebesar - 4,598 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,015 menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompensasi (X_2) terhadap *turnover intention* (Y) adalah negatif dan signifikan, sehingga hasil pengujian ini membuktikan hipotesis 2 bahwa kompensasi pada karyawan kontrak PT. GSM berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* (H_3)

Berdasarkan hasil uji hipotesis 3 (H_3) didapat nilai t_{hitung} sebesar -4,147 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,015 pada tingkat signifikansi dibawah 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja (X_3) terhadap *turnover intention* (Y) adalah negatif dan signifikan, sehingga hasil pengujian ini membuktikan hipotesis 3 bahwa kepuasan kerja karyawan kontrak PT. GSM berpengaruh pada *turnover intention* karyawan.

Pengaruh stres kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* (H_4)

Berdasarkan perhitungan menggunakan aplikasi SPSS nilai F hitung adalah sebesar 430,013 sedangkan nilai F tabelnya adalah sebesar 2,84. Pada perhitungan tersebut juga menunjukkan tingkat signifikansi 5 % atau 0,000 sehingga hipotesis pertama artinya stres kerja, kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan kontrak PT. GSM Banjarmasin.

IMPLIKASI HASIL PENELITIAN

Berdasarkan perhitungan menggunakan aplikasi SPSS juga terlihat bahwa faktor stres kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dan dominan dibanding faktor kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan yakni sebesar 5,593.

Terkait dengan hasil jawaban responden terhadap pernyataan dari indikator stres kerja, kompensasi dan kepuasan kerja serta hasil pengujian hipotesisnya, maka terlihat gambaran bahwa ternyata faktor stres kerja paling besar pengaruhnya terhadap *turnover intention* karyawan PT. Gagah Satria Manunggal, setelah itu baru faktor kompensasi dan kepuasan kerja yang mampu mempengaruhi *turnover intention*. Artinya pihak manajemen harus memperhatikan indikator-indikator yang menyebabkan stres kerja karyawan tinggi. Selain itu, perusahaan tetap juga memperhatikan tentang pemberian kompensasi yang baik kepada karyawan dan menjaga kepuasan kerja karyawan dalam bekerja.

Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah ruang lingkup penelitian yang sempit yang terbatas pada karyawan kontrak saja yang belum tentu bisa digeneralisir kepada perusahaan yang berbeda. Keterbatasan lainnya yakni jumlah sampel yang kecil memungkinkan data berdistribusi normal lebih besar dan karyawan yang dijadikan responden merupakan karyawan yang tidak terlalu lama atau baru sehingga penilaian mereka tidak terlalu obyektif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, maka kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan kontrak PT. GSM Banjarmasin.
2. Variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan kontrak PT. GSM Banjarmasin.
3. Variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan kontrak PT. GSM Banjarmasin.
4. Variabel stres kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan kontrak PT. GSM Banjarmasin.

SARAN

Bagi pihak manajemen PT. GSM atau pengambil keputusan khususnya pihak HRD agar dapat menjaga tingkat stres kerja karyawan yang sifatnya negatif, meningkatkan rasa aman dalam bekerja dengan terus mengadakan training secara berkala terkait sistem keselamatan kerja (K3). Pihak manajemen PT. GSM juga perlu memprogramkan sistem pengendalian atas kontrak karyawan dengan mengamati kontrak proyek dengan perusahaan lain, mengevaluasi sistem kompensasi yang dijalankan perusahaan selama ini dengan sistem

penilaian kerja karyawan yang baik serta memberikan kepuasan kerja dalam hal supervisi kepada karyawan seperti perhatian terhadap karyawan dan bantuan teknis, menciptakan hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan kebijakan promosi perlu diperbaiki dengan memberikan peluang karir yang sama kepada semua karyawan sehingga karyawan terpacu untuk meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Caesary, Andina Gustria., Wessiani, Naning A. dan Santosa. B 2012, Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention pada Agent Outbond Call PT. Infomedia Nusantara Menggunakan Metode Structural Equation Modeling, Institut Teknologi Sepuluh November (ITS) Surabaya. *Jurnal ITS Surabaya*.
- Cooper, Donald R. dan Schindler Pamela S. (2006). *Business Research Methods Ninth Edition*. Mc. Graw Hill Griwn, Companies, America New York.
- Fawzy, Azziza Gusta 2012, Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Karyawan Terhadap Intensi Meninggalkan Organisasi Pada PT. Marubeni Raya, Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma. <<http://publication.gunadarma.ac.id/bitstream/123456789/6159/1/jurnal.pdf>>
- Gama, Fransisco Cosme de Sousa 2012, Pengaruh Budaya Organisasi, Peluang Karir, dan Sistem Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Dampaknya Terhadap Turnover Intention : Sebuah Studi Terhadap Karyawan di Dili Institute of technology, Fakultas Ekonomika Universitas Kristen Satya Kencana. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Kristen Satya Kencana Salatiga*.
- Ghozali, Imam 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19*, Edisi. 3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harnoto 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prehallindo, Jakarta.
- Hasibuan, H. Malayu 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Irbayuni, Sulastri 2012, Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja pada PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya. *Jurnal NeO-Bisnis* . Vol. 6, No. 1.
- Ivanco, Steven 2012, *Organizational behavior* University Of Ljubljana, Faculty Of Public Administration.
<[http://www.f.uni.lj.si/fileadmin/usr-s/Mednarodna_pisarna/organizational behavior](http://www.f.uni.lj.si/fileadmin/usr-s/Mednarodna_pisarna/organizational_behavior)> [12 September 2012]
- Kuncoro, Mudrajad 2001, *Metode Kuantitatif, Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*, UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Kreitner.R & Kinicky.A 2005, *Perilaku Organisasi*, buku satu, Salemba Empat, Jakarta.
- Luthans, Fred 2005, *Perilaku Organisasi*, Ed. 1, Andi, Yogyakarta.

- Mahdi, Ahmad Faisal., Zin, Mohammad Zaid., Nor, Mohd Roslan dan Naim, Abang Sulaiman 2012, The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention. *American Journal of Applied Sciences* 9 (9): 1518-1526. ISSN 1546-9239.
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Mbah, Samuel Emeka dan Ikemefuna, C.O 2012, Job Satisfaction and Employees' Turnover Intention in Total Nigeria plc. In Lagos State. *International Journal of Humanities and Social Science*. Vol. 2, No. 14.
- Mobley,W.H 2011, *Pergantian Karyawan: Sebab-Akibat dan Pengendaliannya*, Cet.1: PT. Gramedia: PPM dan Bisnis 2030
- Mondy, R Wayne 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesepuluh, PT.Erlangga, Jakarta
- Nugroho, Bhuono Agung 2005, Strategi Jitu SPSS, Andi Offset, Yogyakarta.
- Olusegun, Solomon Oyetola 2013, Influence of Job Satisfaction on Turnover Intention of Library Personnel in Selected Universities in South West Nigeria. *Library Philosophy and Practice (e-journal)*. Paper 914.
- Puspasari R. Septya 2011. Gambaran Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum DKI Jakarta (PDAM Jaya) Jakarta Pusat. *Jurnal Psikologi*, vol.4, pp.1841-1848
- Raman, R. , Bharathi, S.Vijayakumar dan Joseph Shaji 2013, Use of Structural Equation Modeling to Empirically Study the Turnover Intentions of Information Technology Professionals in Pune City. *Indian Journal of Science and Technology*, Vol 6(12), 5612-5624.
- Ridlo, Ilham Akhsanu 2012, *Turn Over Karyawan: Kajian Literatur*, Serial Paper Manajemen. Public Health Movement – Indonesia.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella J. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Ed. 2. Cet.4, Rajawali Pers, Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi ke sepuluh, PT Ikrar Mandiri sejati-Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2012, *Organizational behavior, Library of Congress Cataloging-in-Publication Data, US America*, 15th ed.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008, *Perilaku Organisasi, Organizational Behavior*, Ed. 12. Buku 1, Salemba Empat, Jakarta
- Salleh, Rohani., Nair, Mishaliny Sivadahasan & Harun, Haryanni 2012, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention : Case Study on Employees of a Retail Company in Malaysia, *World Academy of Science, Engineering and Technology* 72
- Santoso, Singgih 2012, Aplikasi SPSS pada Statistik Parametrik, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.

- Sekaran, Umar 2006, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Ed. 4. Buku 2, Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian, Sondang P 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 1, Cet. 20, Bumi Aksara, Jakarta.
- Singarimbun dan Effendy 2011, *Metode Penelitian Survey*. Pustaka LP3ES. Bandung.
- Solimun 2010, *Analisis Multivariat Pemodelan Struktural*. CV.Citra.Malang. Sugiyono 2013, *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan ke-1, Alfabeta, Bandung. Suhanto, Edi 2009, *Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Tesis Magister Manajemen pada Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- <[http: e prints.undip.ac.id/view/journal/17248/I/Edi_Suhanto](http://eprints.undip.ac.id/view/journal/17248/I/Edi_Suhanto)> [22 Juli 2010].
- Sunyoto, Danang 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. Kedua, Centre of Academic Publishing Service, Yogyakarta.
- Umar, Husein 2011, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* Edisi 1, Rajawali Pers, Jakarta.

