

JOB SATISFACTION DAN PENGARUHNYA TERHADAP TURNOVER INTENTION

by Ratna Dwijayanti

Submission date: 06-Jan-2020 05:19PM (UTC+0700)

Submission ID: 1239503648

File name: jurnal_turn_over_3.docx (58.49K)

Word count: 3094

Character count: 20793

JOB SATISFACTION DAN PENGARUHNYA TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi kasus PT. Financia Multi Finance Mojokerto)

Ratna Dwi Jayanti*

Abstract

This study aimed to determine the effect of job satisfaction on turnover intention at PT. Financia Multi Finance Mojokerto. This research described the relationship among the explanatory variables through hypothesis testing research. Population and sample involved in this study were all employees of the marketing division by 55 employees. The data analyzed by using simple linear regression. The results showed that There was a negative effect of job satisfaction on turnover intention at PT. Financia Multi Finance Mojokerto. It means that the lower the job satisfaction will increase intentions out employees, and the opposite if the employee satisfaction has increased, the turnover intention employees will decline. To reduce the level of intentions out the management needs to be more attention to the relationship between employees in the working group to support the work of the team as well as aspects such as by providing a holiday together, to establish kinship among employees so the employees feel comfortable, do not think to leave the organization and looking for job in other organizations as well as loyalty to the company.

Keywords: intention, job satisfaction

Keberhasilan sebuah perusahaan bukan hanya tergantung dari permodalan secara riil yaitu berbentuk uang, namun salah satu hal yang juga berpengaruh adalah sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut. Sebab semua bahan baku dan mesin produksi yang dimiliki perusahaan tidak akan dapat bekerja tanpa adanya ide dan kreativitas dari para karyawan, yang tersebar dalam berbagai divisi dengan tugas dan tanggung jawab.

Tugas dan tanggung jawab para karyawan dapat terselesaikan dengan baik, apalagi produktivitas yang mereka raih dapat tercapai semaksimal mungkin maka dapat dipastikan lebih dari separuh roda perusahaan itu telah berputar dengan baik. Sebaliknya menjadi bagian dari penerimaan pasar akan produk yang menjadi output perusahaan.

Resign / keluar nya karyawan berprestasi rendah dalam suatu perusahaan akan bermanfaat positif bagi organisasi, namun dengan keluarnya sumber daya manusia (karyawan) yang berpotensi akan merugikan perusahaan, sumber daya manusia yang berprestasi akan mengundang perusahaan melakukan usaha dan mengeluarkan banyak biaya untuk merekrut karyawan baru agar mengisi posisi yang kosong.

Tingkat turnover yang tinggi akan *menimbulkan* dampak negatif bagi organisasi, hal ini seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian (*uncertainty*) terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni yang berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Turnover yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru.

Turnover Intention yang tinggi menyita perhatian perusahaan karena mengganggu operasi, melahirkan permasalahan moral pada karyawan yang tinggal, dan juga melambungkan biaya dalam rekrutmen, wawancara, tes, pengecekan referensi, biaya administrasi pemrosesan karyawan baru, tunjangan, orientasi, dan biaya peluang yang

* Ratna Dwi Jayanti adalah pengajar di STIE PGRI Dewantara Jombang

hilang karena karyawan baru harus mempelajari keahlian yang baru (Simamora,2004). Tingginya tingkat turnover tenaga kerja dapat diprediksi dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki anggota (*staff*) suatu organisasi atau perusahaan. Penelitian-penelitian dan literatur yang ada menunjukkan bahwa keinginan berpindah seseorang terkait erat dengan kepuasan gaji, dan komitmen organisasi. Intensi keluar (*turnover intentions*) dapat diartikan yaitu proses dimana tenaga kerja meninggalkan organisasi dan harus ada yang menggantikannya. (Mathis & Jackson, 2006).

Alasan untuk mencari pekerjaan alternatif lain di antaranya adalah ketidakpuasan dalam bekerja. Individu merasakan adanya ketidakadilan terhadap apa yang diterima sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Menurut Tiffin (1958) dalam As'ad (2004) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan.

Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi. *Turnover* karyawan dapat menelan biaya yang tinggi oleh karena itu organisasi-organisasi perlu menguranginya sampai pada tingkat-tingkat yang dapat diterima. Namun demikian, mempertahankan tingkat perputaran sebesar nol adalah tidak realistis dan bahkan tidak dikehendaki. Jumlah *turnover* tertentu adalah diperlukan karena para karyawan mengembangkan keahlian-keahlian baru dan dipromosikan ke tingkat tanggung jawab yang lebih besar

PT. Finansia Multi Finance adalah salah satu perusahaan di Mojokerto yang bergerak dalam bidang pembiayaan/*Leasing*. PT. Finansia Multi Finance dalam kegiatannya usahanya sebagai penyedia jasa pembiayaan maka diperlukan pegawai yang cukup ahli dalam bidangnya tersebut. Akan tetapi fenomena yang terjadi pada PT. Finansia Multi Finance adalah perilaku karyawan dalam bentuk intensi keluar (*turnover intentions*) yang dapat berujung pada keputusan karyawan meninggalkan pekerjaannya.

Alasan sebagai dasar penelitian ini dilakukan adalah data di PT. Finansia Multi Finance Mojokerto yang menunjukkan tingkat intensi keluar karyawan selama tahun 2013 yang relatif tinggi seperti terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1: Data Turnover Dalam Masa kerja selama tahun 2013

No	Periode Turnover	Jumlah Karyawan
1	≤ 3 bulan	16
2	≤ 6 bulan	29
3	≤ 1 tahun	43
	Total	88

Sumber : PT. Finansia Multi Finance Mojokerto, 2014

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa tingkat intensi keluar pada PT. Finansia Multi Finance Mojokerto selama tahun 2013 cukup besar dari jumlah total karyawan sebanyak 138 karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Job Satisfaction

Menurut Tiffin (1958) dalam As'ad (2004) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. menurut Blum (1956) dalam As'ad (2004) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual di luar kerja. Locke (1976)dalam Ali Turkyilmal dkk (2009) mengartikan kepuasan kerja sebagai pernyataan emosi yang positif sebagai hasil dari pengakuan terhadap pekerjaan atau pengalaman dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat di atas kepuasan kerja merupakan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya, sikap tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian dan hubungan sosial karyawan.

Bagi organisasi, suatu pembahasan tentang kepuasan kerja akan menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan cara membuat efektif perilaku karyawan dalam kerja. Perilaku karyawan yang menopang pencapaian tujuan

organisasi adalah merupakan sisi lain yang harus diperhatikan, di samping penggunaan mesin-mesin modern sebagai hasil kemajuan bidang teknologi. Ketidakpuasan karyawan dalam kerja akan mengakibatkan suatu situasi yang tidak menguntungkan baik secara organisasi maupun individual. (As'ad, 2004)

Penelitian Judge bekerjasama dengan Locke (1993) yang berhubungan dengan kepuasan kerja mengambil responden yang bekerja pada lingkungan akademisi berjumlah 231 responden dengan cara *random sampling*. Judge dan Locke menyatakan ada lima ukuran karakteristik penting yang berhubungan dengan kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi, dan hubungan dengan teman sekerja.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja mengacu pada penelitian Judge dan Locke (1993) yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*). Dalam penelitian Judge dan Locke (1993) disebutkan bahwa seorang karyawan dalam sebuah organisasi memiliki otonomi yang tinggi, kebebasan menentukan tugas-tugas dan jadwal kerja mereka sendiri, perubahan dalam variabel ini memberi pengaruh yang secara besar pula terhadap kepuasan kerja. Robbin (2008) menyatakan bahwa karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan bermacam-macam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan pekerjaannya sehingga kesenangan dan kepuasan karyawan dapat tercipta.
2. Gaji (*pay*). Gaji merupakan sistem ganjaran moneter yang diterima individu sebagai imbal jasa atas ketrelibatannya dalam rangka pencapaian tujuan dan kinerja organisasi. Gaji yang diterima dari bekerja memberikan jawaban atas kebutuhan individu dan keluarga, inilah yang menjadi alasan mengapa karyawan memiliki kinerja yang tinggi terhadap pekerjaannya apabila masalah gaji (yang sesuai) ini dapat dipenuhi oleh perusahaan.
3. Pengawasan (*Supervisi*). Gibson, et al (1995) menyatakan pemimpin yang dapat

menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat akan dapat memuaskan bawahannya. Hal itu akan tercermin pada sikap bawahannya yang cenderung patuh kepada atasannya, dan akan mempunyai semangat kerja yang tinggi.

4. Hubungan dengan teman sekerja (*Co-workers*). Hal ini merupakan faktor yang penting dalam menciptakan kepuasan kerja karena bagaimanapun juga manusia merupakan makhluk sosial yang pasti membutuhkan interaksi dengan individu lain. Tidak mungkin seorang individu akan selalu mengandalkan dirinya sendiri, karena setiap individu mempunyai batas kemampuannya masing-masing. Dengan terciptanya hubungan yang baik di antara rekan sekerja maka rasa aman dan nyaman dalam bekerja akan tercipta di dalamnya sehingga kepuasan kerja dapat terwujud.
5. Kesempatan promosi (*Promotion opportunities*). Promosi memberikan individu status sosial yang lebih tinggi, pertumbuhan pribadi, dan tanggung jawab yang lebih banyak. Oleh karena itu individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil, kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka (Robbins, 2008).

2. Intensi Turnover/Intensi Keluar

Istilah *turnover* berasal dari bahasa kamus Inggris Indonesia (John M.Echlos & Hassan Shadily, 2003) berarti pergantian. Sedangkan Ivancevich dalam Zulfinur (2002:13) menjelaskan bahwa "*Turnover is the net result of the exist of some employees and entrance of others to the work organization*". Dalam arti bebas, *turnover* adalah hasil akhir dari adanya para pekerja dan masuknya para pekerja lain yang dikerjakan dalam sebuah organisasi.

Sementara Werther dalam Zulfinur (2002) lebih memfokuskan pengertian *turnover* sebagai kehilangan karyawan oleh suatu organisasi atau *is the loss of employees by an organization. It represents employees who depart for a variety of reasons*. Dengan kata lain bahwa karyawan meninggalkan pekerjaannya untuk berbagai macam alasan.

Menurut Lum et.al dalam Andini (2006:12) intensi *turnover* adalah keinginan seseorang untuk keluar organisasi, yaitu evaluasi mengenai posisi seseorang saat ini berkenaan dengan ketidakpuasan dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar dan mencari pekerjaan lain. Sementara Mathis & Jackson (2006) *turnover intention* adalah proses dimana tenaga kerja meninggalkan organisasi dan harus ada yang menggantikannya.

Dalam penelitian ini intensi keluar diartikan sebagai keinginan atau kecenderungan individu untuk meninggalkan pekerjaan untuk mencari pekerjaan di organisasi lain (Mobley,1977; Abelson, 1987; Yuyetta, 2002, dalam Andini 2006) *Turnover* yang dibahas dalam penelitian ini adalah dalam konteks model sukarela (*voluntary turnover*). Variabel intensi keluar diukur dengan tiga item yang menggali informasi mengenai keinginan responden untuk mencari pekerjaan lain. Item pengukuran tersebut terdiri atas:

1. Kecenderungan individu berpikir untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja sekarang.
2. Kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain.
3. Kemungkinan meninggalkan organisasi.

3. Hipotesis

Ketidakpuasan kerja telah sering diidentifikasi sebagai suatu alasan yang penting yang menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya (Price dan Muller, 1981 ; pada William dan Hazer, 1986) menyimpulkan secara empiris bahwa ketidakpuasan kerja memiliki suatu pengaruh langsung pada pembentukan keinginan keluar.

Job Satisfaction menyangkut seberapa jauh karyawan merasakan kesesuaian antara seberapa besar penghargaan yang diterima dan pekerjaannya dengan ekspektasinya mengenai seberapa besar yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja berkaitan dengan seberapa puas seseorang dengan aspek-aspek pekerjaannya. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan senang atau emosi positif yang diperoleh dari pengalaman kerja, yang berkenaan dengan individu, bukan kelompok dan menyangkut masa lalu, bukan masa yang akan datang.

Pekerja yang tidak terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk melakukan cara yang dapat mengganggu kinerja organisasi: *turnover* yang tinggi, tingkat absensi yang tinggi, kelambanan dalam bekerja, keluhan atau bahkan mogok kerja. Mathis dan Jackson (2006) mengidentifikasi bahwa masuk-keluar (*turnover*) tenaga kerja berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikembangkan hipotesis bahwa:

Ha : Ada pengaruh negatif job satisfaction terhadap turnover intention Pada PT. Finansia Multi Finance Mojokerto

Gambar 1: Kerangka Konseptual



RANCANGAN PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian berjenis asosiatif, yaitu penelitian yang menghubungkan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih (Riduwan, 2010). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan merumuskan hipotesis yang selanjutnya dilakukan pengujian statistik untuk menerima atau menolak hipotesis.

2. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Bebas : Job Satisfaction (X), yaitu pernyataan emosi yang positif sebagai hasil dari pengakuan terhadap pekerjaan atau pengalaman dalam bekerja.
2. Variabel terikat (Y) : Turnover Intention (Y), yaitu keinginan seseorang untuk keluar organisasi, evaluasi mengenai posisi seseorang saat ini berkenaan dengan ketidakpuasan dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar dan mencari pekerjaan lain

3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang akan diteliti (Arikunto, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi marketing PT. Finansia Multi Finance Mojokerto yang berjumlah 55 karyawan. Sampel menurut Arikunto (2006),

adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini yaitu mengambil seluruh karyawan sebagai sampel, sejumlah 55 karyawan. Dengan pertimbangan bahwa penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan kepada seluruh populasi. Teknik sampling yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2007)

Regresi linier adalah analisis regresi yang menyangkut sebuah variabel terikat. Analisis ini digunakan untuk melihat pengaruh dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2007) mengatakan bahwa analisis regresi berguna untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variable dependen bila nilai variable independen dimanipulasi (dirubah-rubah).

Berikut hasil analisa regresi yang diolah dengan bantuan program SPSS seperti tampak pada tabel dibawah ini :

ANALISIS DATA

1. Analisis Regresi Sederhana dan Uji-t

Tabel 1: Hasil regresi linier sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,619	,260		59,963	,000
	Job Satisfaction (X)	-,248	,021	-,850	-11,748	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Sumber data : Data primer diolah, 2014

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi liniernya adalah: $\hat{Y} = 15,619 - 0,248X$

Pengaruh antara variabel *Job Satisfaction terhadap Turnover Intention* menurut persamaan diatas apabila dinyatakan secara deskripsi adalah memiliki pengaruh negative, pengaruh negative dijelaskan jika kepuasan kerja menurun akan meningkatkan intensi keluar karyawan, begutu pula sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan mengalami peningkatan maka intensi keluar karyawan akan menurun.

2. Pembahasan

Dalam proses pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, karyawan atau tenaga kerja mempunyai peran yang sangat penting sebagai pelaksana kegiatan operasional. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan tingkat kepuasan karyawannya. Kepuasan karyawan sangatlah penting untuk melakukan suatu pekerjaan perusahaan, sehingga perusahaan harus

mampu menekan angka Intensi keluar pada karyawan.

Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada karyawan pada divisi marketing Pada PT. Finansia Multi Finance Mojokerto diketahui untuk variabel bebas (X) Job Satisfaction karyawan dengan yang mengacu penelitian Judge bekerjasama dengan Locke (1993). Judge dan Locke menyatakan ada lima ukuran karakteristik penting yang berhubungan dengan kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, pengawasan, hubungan dengan teman sekerja dan kesempatan promosi berpengaruh negative terhadap intensi keluar karyawan PT. Finansia Multi Finance Mojokerto, karena semakin karyawan merasa tidak puas maka semakin tinggi karyawan tersebut untuk keluar dari perusahaan. Adanya pengaruh negatif kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, pengawasan, hubungan dengan teman sekerja dan kesempatan promosi yang tidak sesuai dengan keinginan pegawai akan berakibat pada tingginya keinginan pegawai

untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja sekarang serta kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain

Kepuasan kerja menyangkut seberapa jauh karyawan merasakan kesesuaian antara seberapa besar penghargaan yang diterima dari pekerjaannya dengan ekspektasinya mengenai seberapa besar yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja berkaitan dengan seberapa puas seseorang dengan aspek-aspek pekerjaannya. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan senang atau emosi positif yang diperoleh dari pengalaman kerja, yang berkenaan dengan individu, bukan kelompok dan menyangkut masa lalu, bukan masa yang akan datang.

Pekerja yang tidak terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk melakukan cara yang dapat mengganggu kinerja organisasi: *turnover* yang tinggi, tingkat absensi yang tinggi, kelambanan dalam bekerja, keluhan atau bahkan mogok kerja.

Hasil penelitian ini mendukung teori Mathis dan Jackson (2006) yang mengidentifikasi bahwa masuk-keluar (*turnover*) tenaga kerja berhubungan dengan ketidakpuasan kerja, teori tersebut didukung Price dan Muller, 1981 ; pada William dan Hazer, (1986) bahwa ketidakpuasan kerja telah sering diidentifikasi sebagai suatu alasan yang penting yang menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya, secara empiris bahwa ketidakpuasan kerja memiliki suatu pengaruh langsung pada pembentukan keinginan keluar.

Bagi organisasi, suatu pembahasan tentang kepuasan kerja akan menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan cara membuat efektif perilaku karyawan dalam kerja. Perilaku karyawan yang menopang pencapaian tujuan organisasi adalah merupakan sisi lain yang harus diperhatikan, di samping penggunaan mesin-mesin modern sebagai hasil kemajuan bidang teknologi.

Ketidakpuasan karyawan dalam kerja akan mengakibatkan suatu situasi yang tidak menguntungkan baik secara organisasi maupun individual. (As'ad, 2004). Hasil tersebut juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rita Andini, (2006) yang berjudul Analisis pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasional

Terhadap turnover intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang).

Hasil penelitian menyebutkan bahwa kepuasan gaji berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan hipotesis penelitian ini diterima yang menyatakan bahwa Ada pengaruh negatif Job Satisfaction terhadap Turnover intention Pada PT. Finansia Multi Finance Mojokerto, artinya semakin kepuasan kerja menurun akan meningkatkan intensi keluar karyawan, begitu pula sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan mengalami peningkatan maka intensi keluar karyawan akan menurun.

SARAN

Diantara indikator job satisfaction (kepuasan kerja) yang mempunyai nilai paling rendah adalah hubungan dengan teman sekerja, sehingga saran yang bisa diberikan penulis kepada perusahaan adalah hendaknya lebih memperhatikan hubungan antar karyawan dalam kelompok kerja untuk mendukung pekerjaan, misalnya dengan memberikan liburan bersama, untuk menjalin hubungan kekerabatan antar karyawan agar karyawan merasa nyaman, tidak berpikir untuk meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan pada organisasi lain serta memiliki loyalitas terhadap perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya keterbatasan dalam penelitian ini adalah objek penelitian yang populasi sangat terbatas (sangat sedikit) sehingga kondisi yang berbeda dengan objek jenis perusahaan yang berbeda, obyek yang lain dan jumlah populasi yang lebih banyak dapat memberikan hasil yang berbeda pula.

Untuk penelitian berikutnya dapat menguji ulang model penelitian ini dengan menambah variable-variabel baru seperti jenis

motivasi, budaya organisasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Kemudian, mungkin pula dikembangkan indikator-indikator berbasis data sekunder dalam mengukur variabel-variabel penelitian yang berporos pada *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi vi. Jakarta: Reineka Cipta
- Ahmadi, Djauzak. 2004. *Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai sarana Pembangunan Bangsa*. Jakarta: Balai Pustaka
- Ardiani, Ika, Sulistyawati. 2012. *Pengaruh Kepuasan Karyawan, Training, Turnover, Dan Produktivitas Karyawan Terhadap Keunggulan Bersaing Melalui Kinerja Perusahaan*. Jurnal manajemen dan bisnis
- Endang, Hersesdasikawati. 2012. *Analisis pengaruh kepuasan gaji terhadap keinginan berpindah kerja dengan komitmen organisai sebagai variable intervening (studi empiris pada sosan Akuntansi di Jawa Tengah*. Jurnal manajemen dan bisnis
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM : Jakarta
- Gibson. 1995. *Organisasi : Perilaku, struktur dan proses*. Jakarta
- Husein, Umar, 2002, *Riset Pemasaran & Perilaku Konsumen*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Judge, T.A dan Locke. 1993. "Effect of Disfunctional Thought Processes on Subjective Will-Being and Job Satisfaction". Journal of Psychology, 78 (3) : 475-490
- Mathis, Robert L, Jackson, John H. 2006. *Human Resource management*, Jakarta : Salemba empat
- Rita, Andini. 2006. *Analisis pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasional Terhadap turnover intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)*. Jurnal manajemen dan bisnis
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. PT Indeks, Jakarta
- Singarimbun, Masri, Efendi, Sofian, 2006, *Metode Penelitian Survey*, Yogyakarta: LP3ES
- Siswanto, Sastrohadwiryono. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta: sinar Grafika Offset.
- Sugiyono, 2007, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Aditya Media
- Syukur, 2001. *Metode Penelitian dan Penyajian data Pendidikan*, Semarang : Medya Wiyata
- Syafrizal, Gama. 2011. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang: Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang (Dipublikasikan)
- Tarigan, Irwanda. 2011. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi, Usia dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSU*. Dr. Pirngadi Medan. Medan: Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara (Dipublikasikan)

JOB SATISFACTION DAN PENGARUHNYA TERHADAP TURNOVER INTENTION

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

3%

★ sinta.unud.ac.id

Internet Source

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%