

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DI MAYALOKA VILLAS SEMINYAK**

**I Dewa Gede Dharma Putra¹
I Wayan Mudiarta Utama²**

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
e-mail: dode.jr46@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* di Mayaloka Villas Seminyak. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja sangat penting untuk diperhatikan agar dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan dan mengurangi tingkat *turnover intention* pada karyawan. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan Mayaloka Villas Seminyak dengan sampel sebanyak 34 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Pihak manajemen harus memperhatikan dan meningkatkan kepuasan karyawan terhadap nilai kompensasi yang diberikan serta memperhatikan lingkungan kerja karyawan dalam hubungan komunikasi antar karyawan. Hal ini bertujuan agar dapat menciptakan dan meningkatkan loyalitas kerja pada karyawan serta mengurangi tingkat *turnover intention*.

Kata kunci :lingkungan kerja, kepuasan kerja, *turnover intention*.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Work Environment and Job Satisfaction on Turnover Intention at Mayaloka Villas Seminyak. Work environment and job satisfaction is very important to note in order to increase employee loyalty and reduce the level of employee turnover intention. This study was conducted on Mayaloka Villas Seminyak employees with a sample of 34 people. The analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that the work environment and job satisfaction had a negative and significant effect on turnover intention. Management should pay attention and increase employee satisfaction to compensation value given and pay attention to work environment of employees in communication relationship between employees. It aims to create and improve employee loyalty to employees and reduce the level of turnover intention.

Keywords: *work environment, job satisfaction, turnover intention.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang ada dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia tersebut akan baik kualitas dan kinerjanya bila dipimpin dan dikelola dengan baik. Untuk dapat mengelola SDM dengan baik, setiap pemimpin dan manajer serta bagian yang menangani SDM harus mengerti masalah manajemen SDM dengan baik pula (Widodo, 2015:1). Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang penting dalam sebuah organisasi. Organisasi perlu mengembangkan SDM untuk mencapai tujuan secara efektif, dengan senantiasa melakukan investasi untuk penerimaan, penyeleksian dan mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan (Anis dkk., 2003).

Karyawan yang memiliki minat yang tinggi untuk keluar maka dia tidak akan fokus lagi dengan pekerjaan (Suryani, 2011), hal ini akan menurunkan kinerja karyawan di perusahaan. Istilah sederhana, pergantian karyawan adalah serangkaian tindakan yang diambil oleh karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Glebbeck and Bax, 2004). Kenyamanan dalam bekerja dan kepuasan kerja masing-masing individu mempengaruhi kinerja karyawan. Garboua dan Claude (2004) menyatakan kepuasan karyawan sebagai sebuah komponen dari kecenderungan mengenai karir terhadap kesempatan yang ada dalam perusahaan. Kepuasan kerja yang mulai menurun juga menyebabkan niat keluar karyawan

yang semakin tinggi (Anshari dan Kuncoro, 2013), yang selanjutnya memberikan dampak terhadap kinerja setiap individu di perusahaan.

Turnover intention merupakan suatu keadaan di mana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda (Abdillah, 2012). Keinginan berpindah seseorang terkait erat dengan peluang karier, kepuasan gaji, kepuasan kerja, hubungan kerja, dan lingkungan kerja, serta beban kerja (Zeffane, 1994). Abelson (1987) menyatakan dengan menggunakan taksonomi *turnover* yang membedakan perilaku berpindah kerja sukarela (*voluntary turnover*) dalam dua kelompok, yang dapat dihindari (*avoidable*) dan yang tidak dapat dihindari (*unavoidable*). *Turnover* yang tinggi dapat berakibat buruk bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pengelolaan SDM seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Sartika, 2014).

Mayaloka Villas Seminyak merupakan perusahaan yang bergerak di bidang akomodasi, dengan jumlah karyawan sebanyak 34 orang. Namun Mayaloka Villas Seminyak yang berada di bawah naungan PT Uma Prada menghadapi masalah mengenai adanya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*). Hal tersebut dapat dilihat dari data absensi karyawan rata-rata mencapai 15,1 persen per bulan.

Menurut Ardana dkk. (2012:52) bahwa rata-rata tingkat absensi 2 sampai 3 persen per bulan masih dianggap baik, sedangkan tingkat absensi yang mencapai

15 sampai 20 persen per bulan sudah menunjukkan gejala yang sangat buruk. Tingkat absensi karyawan sebesar 15,1 persen menunjukkan gejala sangat buruk, yang menjadi salah satu indikasi terjadinya *turnover*. Adapun jumlah karyawan yang keluar dan masuk pada periode bulan Januari hingga bulan Desember 2016 di Mayaloka Villas Seminyak mencapai rata-rata-rata sebesar 10,1 persen. Menurut Widjaja (2008) apabila tingkat *turnover* berada di atas 10 persen maka *turnover* di perusahaan tersebut dikategorikan tinggi. Dengan demikian tingkat *turnover* sebesar 10,1 persen adalah tinggi.

Negrin dan Shay (2004) menyatakan bahwa kondisi kerja yang lemah dan tidak menguntungkan muncul sebagai alasan utama untuk niat keluar yang tinggi di antara karyawan-karyawan. Kondisi kerja yang tidak menguntungkan tersebut berupa ketidakharmonisan yang terjadi di antara karyawan yang diindikasikan rendahnya kondisi lingkungan kerja non fisik. Cox dan Cheyne (2000) menyatakan kondisi lingkungan kerja sangat mempengaruhi sikap seseorang dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Lingkungan kerja secara garis besar dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja di mana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sementara, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan (Sedarmayanti, 2009:26). Munandar (2001:134)

menyatakan pencahayaan, suhu, udara, serta suara bising merupakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi suasana hati karyawan ketika bekerja. Faktor-faktor tersebut akan berdampak psikologis terhadap karyawan, sehingga dapat memicu timbulnya perasaan penuh curiga dan cepat jengkel.

Dampak psikologis tersebut juga dapat mempengaruhi tidak kondusifnya lingkungan non fisik pada perusahaan. Bartkus *et al.* (1997) menyatakan lingkungan kerja yang baik akan dapat mengakibatkan sesama rekan kerja akan saling mendukung satu sama lain untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka, sehingga nantinya lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan kepuasan bagi karyawan dan akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Faktor lain yang menyebabkan keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) yaitu kepuasan kerja. Roelen (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai reaksi emosional positif dari sikap yang dimiliki individu terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan karyawan berperan penting dalam keberhasilan organisasi, ketika kepuasan karyawan tinggi maka dapat mengurangi *turnover* dan dapat meningkatkan moral karyawan (Dole dan Schroeder, 2001).

Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2008:202). Koesmono (2005), mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan, atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah

dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Sutrisno (2009:82) menyatakan perusahaan sebagai pemberi kerja memberikan fasilitas-fasilitas kepada karyawan guna meningkatkan kepuasan kerja terhadap pekerjaan mereka. Upaya tersebut biasanya berupa pemberian insentif, kenyamanan lingkungan kerja, fleksibilitas waktu. Salah satu masalah yang terjadi di Mayaloka Villas Seminyak yaitu untuk karyawan yang memiliki loyalitas yang baik dan bekerja dengan masa kerja yang cukup lama dengan prestasi kerja yang baik tidak mendapat apresiasi ataupun insentif dari perusahaan untuk hasil kerja dan pelayanan yang baik terhadap pelanggan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di Mayaloka Villas Seminyak. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti empiris untuk penelitian di masa yang akan datang dan juga diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu referensi dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen Mayaloka Villas Seminyak dalam membuat kebijakan sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan.

Penelitian Quresh *et al.* (2013) lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, yang menunjukkan kondisi kerja yang baik dapat mengurangi *turnover intention*. Penelitian Irvianti dan Renno (2015) menemukan

bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap variabel *turnover intention* karyawan, semakin tinggi kenyamanan lingkungan yang dirasakan oleh karyawan maka *turnover intention* karyawan akan menurun.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, dimana ketika lingkungan kerja di suatu perusahaan tidak kondusif untuk bekerja seperti penerangan atau cahaya yang cukup dan keamanan di tempat kerja yang terjamin maka dipastikan karyawan tidak akan bertahan lama di perusahaan tersebut dan dapat dikatakan *turnover intention* akan semakin tinggi (Joarder dkk., 2011; Applebaum dan Fowler, 2010). Chairani (2014) juga membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, lingkungan kerja yang buruk, seperti sedikitnya fasilitas yang diterima karyawan, tidak adanya tempat untuk istirahat karyawan, akan mendorong niat karyawan untuk mengundurkan diri. Berdasarkan landasan teori dan berbagai hasil penelitian sebelumnya dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut.

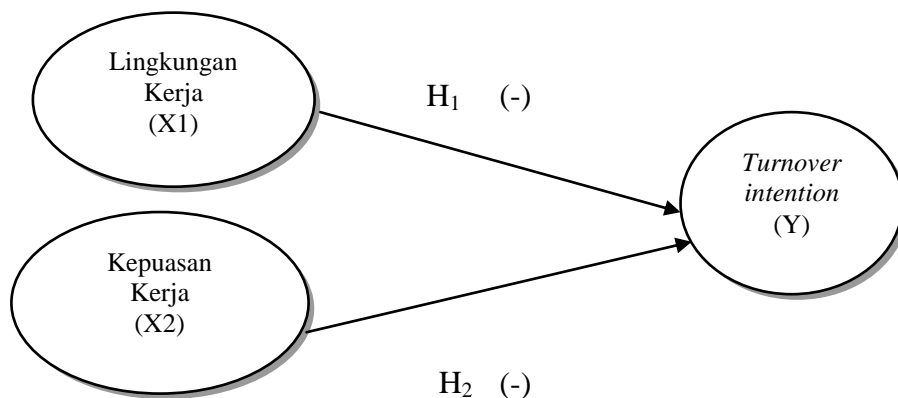
H₁: Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

Kepuasan kerja juga dihubungkan secara negatif dengan keluar masuknya (*turnover intention*) karyawan. Faktor lain misalnya kondisi pasar tenaga kerja, pengeluaran mengenai kesempatan kerja alternatif dan panjangnya masa kerja, dalam organisasi itu sebenarnya merupakan kendala yang penting dalam keputusan untuk meninggalkan pekerjaan (Rivai, 2001). Sesuai penelitian yang dilakukan oleh Cahyono (2005), Narimawi (2006), Rohman (2009), Triyanto (2009) kepuasan kerja juga dihubungkan secara negatif dengan keluarnya (*turnover intention*) karyawan. Penelitian yang dilakukan Jang *et al.* (2012), Lai *et*

al. (2012) dan Ucho *et al.* (2012) mendapatkan variabel kepuasan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan landasan teori dan berbagai hasil penelitian sebelumnya dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut.

H₂: Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*

Berdasarkan hipotesis di atas maka dapat dibuat kerangka konsep penelitian yang menunjukkan hubungan antara variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*



Gambar 1 Model Konseptual Penelitian

Sumber: H₁: Applebaum dan Fowler (2010), Joarder dkk. (2011), Chairani (2014), Quresh *et al.* (2013), Irvanti dan Renno (2015).

H₂: Rivai (2001) Cahyono (2005), Narimawi (2006), Rohman (2009), Triyanto (2009), Jang *et al.* (2012), Lai *et al.* (2012), Ucho *et al.* (2012).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini digolongkan ke dalam jenis penelitian yang bersifat asosiatif, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh atau hubungan variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Lokasi penelitian ini adalah Mayaloka Villas Seminyak. Lokasi ini dipilih karena ditemukannya masalah terkait *turnover intention* dari karyawan di mana diduga *turnover intention*

karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Selain itu pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan atas tersedianya data yang memadai dan mampu untuk diolah peneliti. Objek penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan.

Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan serta skor jumlah kuesioner yang telah dikalkulasi dengan pembobotan responden yang terdiri dari lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Data kualitatif dalam penelitian ini termasuk gambaran umum perusahaan, struktur organisasi dan sejarah perusahaan. Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh langsung dari sumbernya yang meliputi hasil pengisian kuesioner oleh responden seputar variabel yang dimaksud yaitu lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti melainkan melalui sumber lainnya seperti dokumen perusahaan yang berhubungan dengan penelitian, seperti data karyawan dan struktur organisasi. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Mayaloka Villas Seminyak yang berjumlah 34 orang.

Metode pengumpulan data dalam penelitian adalah metode wawancara, dan kuesioner. Wawancara yaitu metode pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab langsung dengan pihak – pihak yang terkait dalam penelitian yang dilakukan, seperti melakukan wawancara dengan manajer dan karyawan. Kuesioner yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan yang telah disiapkan terlebih dahulu dalam bentuk daftar

pertayaan secara tertulis bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Skala yang digunakan dalam koesioner penelitian ini yaitu skala *Likert* dengan lima titik skala yaitu, sangat setuju = 1, setuju = 2, cukup setuju = 3, tidak setuju = 4, dan sangat tidak setuju = 5. Sebuah instrumen dikatakan *valid* jika mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya *validitas* instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak meyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Penelitian ini, untuk menguji reabilitas instrumen digunakan teknik analisis dengan formula *cronbach alpha* $\geq 0,6$ (Husein, 2008:57).

Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Uji kelayakan model (Uji F) bertujuan untuk mengetahui kelayakan model regresi linear berganda sebagai alat analisis yang menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama. Uji parsial (uji t) disebut juga sebagai uji signifikan individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2012:134).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Suatu instrumen dikatakan valid jika korelasi antara skor faktor dengan skor total bernilai positif dan nilainya lebih dari 0,30 ($r > 0,3$). Berikut hasil uji validitas instrumen penelitian. Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh variabel

memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrumen penelitian tersebut valid.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X_1)	$X_{1,1}$	0,784	Valid
		$X_{1,2}$	0,641	Valid
		$X_{1,3}$	0,363	Valid
		$X_{1,4}$	0,767	Valid
		$X_{1,5}$	0,675	Valid
		$X_{1,6}$	0,845	Valid
		$X_{1,7}$	0,635	Valid
2	Kepuasan Kerja (X_2)	$X_{2,1}$	0,701	Valid
		$X_{2,2}$	0,602	Valid
		$X_{2,3}$	0,740	Valid
		$X_{2,4}$	0,725	Valid
		$X_{2,5}$	0,560	Valid
3	<i>Turnover Intention</i> (Y)	Y_1	0,772	Valid
		Y_2	0,871	Valid
		Y_3	0,721	Valid

Sumber: Data Diolah, 2017

Suatu instrumen dikatakan reliabel, jika instrumen tersebut memiliki nilai *Alpha Cronbach* lebih dari 0,60. Berikut hasil uji reliabilitas instrumen penelitian. Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Hal ini dapat dikatakan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Tabel 2.
Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X_1)	0,769	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (X_2)	0,765	Reliabel
3	<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,821	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2017

Karakteristik responden penelitian pada karyawan dilihat dari kriteria berdasarkan usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir. Responden pada penelitian menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki berjumlah 24 orang atau sebesar 70,5 persen. Sedangkan jenis kelamin perempuan berjumlah 10 orang atau sebesar 29,4 persen. Data ini sesuai dengan pernyataan pihak perusahaan bahwa karyawan berjenis kelamin laki-laki lebih dominan dari pada karyawan berjenis kelamin perempuan. Hal ini bertujuan untuk memudahkan pembagian kerja baik untuk masing-masing departemen pada operasional villa. Biasanya bagian kantor dan administrasi diisi dengan karyawan perempuan.

Usia dalam responden penelitian ini mulai dari 20-25 tahun sebanyak 22 orang atau sebesar 64,7 persen, dan usia 25-40 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 35,3 persen. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD manajer kondisi ini sedikit banyak disebabkan PT Uma Prada mengutamakan perekrutan calon karyawan *fresh graduated*.

Tingkat pendidikan jumlah tertinggi terletak pada tingkat pendidikan SMK yang memiliki jumlah 25 orang atau sebesar 73,5 persen. Sedangkan jumlah yang terendah pada tingkat pendidikan Diploma yang memiliki jumlah 4 orang atau sebesar 11,8 persen dan kemudian tingkat pendidikan S1 yang memiliki jumlah 5 orang atau sebesar 14,7 persen. Sesuai hasil wawancara dengan HRD manajer menyatakan bahwa karyawan yang direkrut minimal berpendidikan SMA atau SMK. Ternyata sebageian besar pelamar adalah pada tingkat pendidikan SMK. Dengan demikian, saat ini proporsi karyawan tertinggi adalah tamatan SMK. Namun tidak menutup kemungkinan jika terdapat banyak kesempatan untuk calon

karyawan dengan tingkat pendidikan SMA dengan kemampuan dan *skill* yang baik dapat diterima pada perusahaan.

Tabel 3.
Karakteristik Responden

No.	Variabel	Klasifikasi	Jumlah	
			Orang	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki – laki	24	70,5
		Perempuan	10	29,4
		Jumlah	34	100
2	Usia	20-25	22	64,7
		25-40	12	35,3
		Jumlah	34	100
3	Tingkat Pendidikan	SMA	-	0
		SMK	25	73,5
		Diploma	4	11,8
		S1	5	14,7
		S2	-	0
		Jumlah	34	100

Sumber: Data Diolah, 2017

Tabel 4 menunjukkan bahwa responden mengenai lingkungan kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.86 dan masuk dalam kriteria tidak baik. Nilai rata-rata tertinggi jawaban responden ditunjukkan pada pernyataan “Hubungan komunikasi antar pegawai sangat baik.” sebesar 4.09. Selanjutnya, nilai rata-rata terendah jawaban responden ditunjukkan pada pernyataan “Suhu udara ruangan diatur sesuai kebutuhan pegawai” Dengan masing-masing nilai rata-rata sebesar 3.71. Ini berarti hubungan komunikasi antar karyawan tidak baik dan suhu udara ruangan tidak diatur sesuai kebutuhan karyawan.

1,00 -1,80 (Sangat Baik), 1,81-2,60 (Baik), 2,61-3,40 (Cukup Baik),
3,41- 4,20 (Tidak Baik), 4,21-5,00 (Sangat Tidak Baik).

Tabel 4.
Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Distribusi Jawaban					Rata-rata	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Saya merasa nyaman dengan pencahayaan ruangan.	-	2	7	14	11	4	Tidak Baik
2	Suhu udara ruangan diatur sesuai kebutuhan pegawai.	-	2	13	12	7	3.71	Tidak Baik
3	Suara bising yang dihasilkan dari alat-alat kerja tidak mengganggu konsentrasi pegawai.	-	2	8	19	5	3.79	Tidak Baik
4	Pewarnaan yang dilakukan pada ruangan sudah sesuai.	-	2	11	13	8	3.79	Tidak Baik
5	Saya memiliki <i>privacy</i> dalam bekerja dengan ruang yang diberikan.	-	2	9	14	9	3.88	Tidak Baik
6	Keamanan di ruangan sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.	-	4	8	14	8	3.76	Tidak Baik
7	Hubungan komunikasi antar pegawai sangat baik.	-	2	4	17	11	4.09	Tidak Baik
Total							3.86	Tidak Baik

Sumber: Data Diolah, 2017

Tabel 5 menunjukkan bahwa responden mengenai kepuasan kerja memiliki rata-rata 3.94 dan masuk kriteria tidak puas. Nilai rata-rata terbesar 4.06 “Gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat pendidikan saya” ini berarti perusahaan tidak memberikan gaji berdasarkan pada tingkat pendidikan karyawan. Selanjutnya, nilai rata-rata terendah jawaban nilai rata-rata sebesar 3.82 “Kebijakan promosi (kenaikan pangkat atau jabatan) di tempat kerja saya sudah sesuai” ini berarti tidak dilakukan tinjauan kermali terhadap kinerja kerja karyawan dan penilaian secara berkala untuk penentuan promosi kerja terhadap karyawan.

Tabel 5.
Jawaban Responden Tentang Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Distribusi Jawaban					Rata-rata	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat pendidikan saya.	-	2	4	18	10	4.06	Tidak Puas
2	Pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan keinginan saya.	-	2	8	17	7	3.85	Tidak Puas
3	Kebijakan promosi (kenaikan pangkat atau jabatan) di tempat kerja saya sudah sesuai.	-	2	10	14	8	3.82	Tidak Puas
4	Atasan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas.	-	2	6	17	9	3.97	Tidak Puas
5	Sesama pegawai menghormati hak-hak individual masing-masing.	-	1	9	13	11	4.00	Tidak Puas
Total							3.94	Tidak Puas

Sumber: Data Diolah, 2017

Tabel 6.
Jawaban Responden Tentang *Turnover Intention*

No	Pernyataan	Distribusi Jawaban					Rata-rata	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Saya berkeinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang sama di perusahaan lain.	2	17	12	3	-	2.47	Tinggi
2	Saya berkeinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang berbeda di perusahaan lain.	9	15	7	3	-	2.12	Tinggi
3	Saya berkeinginan untuk mencari profesi baru.	10	15	7	2	-	2.03	Tinggi
Total							2.21	Tinggi

Sumber: Data Diolah, 2017

Tabel 6 menunjukkan bahwa responden mengenai *turnover intention* memperoleh nilai rata-rata sebesar 2.21 dan masuk kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki niat yang tinggi untuk keluar dari perusahaan. Nilai rata-rata tertinggi ada pada pernyataan “Saya berkeinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang sama di perusahaan lain” sebesar

2.47. Ini berarti berarti karyawan ingin berhenti dari pekerjaan, dan mencari pekerjaan baru di bidang yang sama namun pada perusahaan lain.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji apakah data yang digunakan normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Apabila koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal. Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai *Kolmogorov Smirnov (K-S)* sebesar 0,740, sedangkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,644. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,644 lebih besar dari nilai *alpha* 0,05.

Tabel 7.
Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	34
<i>Kolmogorov-Smir.</i>	0,740
<i>Asymp.Sig.(2-tai</i>	0,644

Sumber: Data, Diolah, 2017

Uji multikoleniaritas digunakan untuk menunjukkan ada tidaknya hubungan linear antara variabel-variabel bebas dan bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* atau *Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai *tolerance* lebih dari 10% atau VIF Kurang dari 10, maka dapat dikatakan tidak ada multikolinearitas. Tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari seluruh variable menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk

setiap variabel lebih besar dari 10% dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikolinearitas.

Tabel 8.
Hasil Uji Multikoleniaritas

Variabel	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,579	1,727
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,579	1,727

Sumber: Data, Diolah, 2017

Selanjutnya, uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang dilakukan dengan uji *Glejser*. Jika tidak ada satu pun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap nilai *absolute residual* atau nilai signifikansinya di atas 0,05 maka tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai Sig. dari variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja, masing-masing sebesar 0,302 dan 0,880. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Tabel 9.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.199	1.025		2.145	.040
Lingkungan Kerja	-.045	.043	-.239	-1.049	.302
Kepuasan Kerja	-.010	.064	-.035	-.153	.880

Sumber: Data Diolah, 2017

Pengujian data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda seperti yang disajikan pada Tabel 10, maka persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots \dots \dots (1)$$

$$Y = 19,021 - 0,133 X_1 - 0,447 X_2$$

Tabel 10.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19.02	1.522		12.501	0
Lingkungan Kerja	-0.133	0.064	-0.275	-2.081	0.046
Kepuasan Kerja	-0.447	0.095	-0.624	-4.731	0
R Square					0,687
F Statistik Signifikansi					34,098

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	90.768	2	45.384	34.098	.000 ^a
Residual	41.261	31	1.331		
Total	132.029	33			

Sumber: Data Diolah, 2017

Uji keterandalan model atau uji kelayakan model atau yang lebih populer disebut sebagai uji F (uji simultan) merupakan tahapan awal mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Layak berarti model yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Nama uji ini disebut sebagai uji F, karena mengikuti distribusi F yang kriteria pengujiannya seperti *One Way Anova*.

Hasil uji anova (UJI F) di atas, diperoleh nilai antar kelompok pembanding = 2, nilai dalam kelompok penyebut = 33, pada alfa=0.05 maka nilai F tabelnya

adalah $F_{0,05}(2,33) = 3,28$. Sedang $F_{hitung} = 34,098$. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, $34,098 > 3,28$, dengan nilai $sig. 0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak pada taraf nyata $0,05$ (H_1 diterima). Kesimpulannya, pada kelompok yang diuji memiliki perbedaan yang nyata (signifikan) berarti bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan yang dihasilkan dengan $\alpha 0,05$. Pengujian hipotesis 1 (pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di Mayaloka Villas Seminyak).

Lingkungan kerja sebesar $0,046 < 0,05$, dengan nilai beta $-0,133$. Maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga hipotesis pertama diterima. Oleh karena itu, semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin rendah *turnover intention* yang dirasakan. Pengujian hipotesis 2 (pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di Mayaloka Villas Seminyak).

Kepuasan kerja sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai beta $-0,447$. Maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga hipotesis kedua diterima. Oleh karena itu, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah *turnover intention* yang dirasakan

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* diperoleh nilai Sig. t menunjukkan $0,046$ lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ maka Sig. t $0,046 < 0,05$ nilai mengindikasikan bahwa H_1 diterima. Artinya,

apabila lingkungan kerja yang diterima karyawan semakin rendah maka *turnover intention* karyawan akan meningkat. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Quresh *et al.* (2013) dikatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dengan *turnover intention*, yang menunjukkan kondisi kerja yang baik dapat mengurangi jumlah *turnover intention*.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Joarder dkk. (2011) membuktikan bahwa lingkungan kerja atau kondisi kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, di mana kondisi kerja yang dapat mendukung dalam bekerja misalnya penerangan atau cahaya yang cukup, keamanan di tempat kerja yang terjamin sangat dibutuhkan oleh karyawan. Semakin tinggi kriminalitas, atau bisa dikatakan keamanan karyawan dalam bekerja terancam maka akan dapat meningkatkan niat karyawan tersebut mencari alternatif pekerjaan baik yang lebih aman.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Chairani (2014) membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, lingkungan kerja yang buruk, seperti sedikitnya fasilitas yang diterima karyawan, tidak adanya tempat untuk istirahat karyawan, akan mendorong niat karyawan untuk mengundurkan diri. Semakin lengkap fasilitas yang diterima karyawan untuk menunjang pekerjaannya maka semakin rendah niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* diperoleh nilai Sig. t menunjukkan 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka Sig. t $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_1 diterima. Artinya, apabila semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi intensitas *turnover*. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Rivai, 2001) membuktikan bahwa kepuasan kerja juga dihubungkan secara negatif dengan keluarnya (*turnover*) karyawan. Faktor lain misalnya kondisi pasar tenaga kerja, pengeluaran mengenai kesempatan kerja alternatif dan panjangnya masa kerja, dalam organisasi itu sebenarnya merupakan kendala yang penting dalam keputusan untuk meninggalkan pekerjaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Cahyono (2005), Narimawi (2006), Rohman (2009), Triyanto (2009) kepuasan kerja juga dihubungkan secara negatif dengan keluarnya (*turnover*) karyawan. Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jang *et al.* (2012), Lai *et al.* (2012) dan Ucho *et al.* (2012) mendapatkan variabel kepuasan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Implikasi penelitian ini telah mampu menjelaskan model teori tentang nilai-nilai yang terkandung dalam lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi *turnover intention*. Hasil model teoritis tersebut menjelaskan bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara langsung mempengaruhi *turnover intention*. Penelitian ini menegaskan

konsep lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini mengungkapkan pentingnya pihak manajemen perusahaan memperhatikan seberapa besar lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi tingkat *turnover intention* pada karyawan. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa untuk menurunkan *turnover intention*, pihak manajemen harus meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan cara meningkatkan perhatian pihak manajemen terhadap nilai gaji yang diberikan kepada karyawan, memberikan tunjangan yang dapat meringankan beban kebutuhan karyawan dan meningkatkan kesadaran kepada karyawan bahwa karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan dari perusahaan. Agar terciptanya lingkungan kerja yang baik, pihak manajemen perlu meningkatkan perhatiannya pada lingkungan kerja yang dibutuhkan oleh karyawan dalam proses pekerjaannya serta sesuai dengan standar lingkungan kerja yang dibutuhkan karyawan.

Hubungan komunikasi antar karyawan menjadi faktor utama untuk meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja dan proses karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Komunikasi dalam proses bekerja di bagian operasional sangat penting untuk membantu setiap karyawan dengan karyawan lainnya seperti mendelegasikan tugas dan tanggung jawab serta *over handle* pekerjaan, dimana komunikasi harus dijaga dengan baik terutama saat pergantian *shift* kerja. Pada pergantian *shift* kerja maka akan ada tugas dan tanggung jawab yang harus dikomunikasikan ke *shift* berikutnya yang belum dikerjakan oleh *shift* kerja sebelumnya.

Manajemen juga perlu memberikan ruangan istirahat yang nyaman dan layak bagi karyawan. Meningkatnya standar operasional pihak manajemen terhadap lingkungan kerja karyawannya akan membuat karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan nyaman bekerja dalam jangka waktu yang lama. Pekerjaan setiap individu karyawan dapat terselesaikan tepat waktu karena karyawan dapat bekerja dalam jangka waktu yang lama sesuai dengan jam kerja karyawan itu sendiri.

SIMPULAN DAN SARAN

Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan jika lingkungan kerja yang diterima karyawan semakin rendah maka *turnover intention* karyawan di Mayaloka Villas Seminyak akan meningkat. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan berarti semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi intensitas *turnover*.

Berdasarkan hasil analisis dan simpulan, maka saran yang dapat diberikan kepada pihak-pihak yang memerlukan sebagai berikut pihak perusahaan harus menjaga dan selalu memperhatikan seberapa besar lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada perusahaan. Lingkungan kerja harus selalu dijaga dengan baik dan diadakan *maintenance* secara berkala serta menjaga hubungan kerja dan kerja sama antar departemen ataupun masing-masing individu dan berlaku adil terutama dalam hal jam kerja, gaji dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan, di mana gaji yang diterima harus sesuai dengan usaha

yang diberikan karyawan terhadap perusahaan yang disesuaikan juga dengan pendidikan, status, tugas, tanggung jawab dan jabatan karyawan tersebut.

Peraturan yang ada di perusahaan yang telah ditentukan dan ditetapkan harus dipatuhi oleh setiap karyawan yang ada, termasuk juga para manajer atau pimpinan perusahaan. Manajer perusahaan juga harus memberikan perhatian dan menerima dengan baik masukan atau keluhan-keluhan yang disampaikan dan dirasakan oleh karyawan, jika ingin mempertahankan karyawan yang memiliki loyalitas kerja yang baik dan menumbuhkan loyalitas kerja serta karyawan tetap bertahan bekerja di perusahaan.

Selain itu keamanan kerja setiap karyawan juga harus diperhatikan, dengan memberikan jaminan kesehatan dan asuransi ketenagakerjaan sesuai profesi terhadap karyawan, sehingga karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja dan karyawan tidak merasa khawatir saat sedang bekerja karena karyawan memiliki asuransi dan jaminan kesehatan yang sudah dijamin oleh pihak perusahaan sehingga karyawan tidak berpikir untuk keluar dari perusahaan.

Adanya rasa kebersamaan dan kekeluargaan juga dapat membuat karyawan bekerja dengan baik dan semangat, dengan situasi bekerja yang nyaman dan tekanan kerja yang diberikan oleh atasan atau pimpinan perusahaan disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab serta ruang lingkup masing-masing karyawan yang tidak bias, maka karyawan dapat menerima tekanan tersebut secara adil dan merata. Dengan demikian karyawan akan mendapat motivasi dengan baik yang menumbuhkan kepuasan kerja pada setiap individu karyawan pada perusahaan.

Hal tersebut dapat mengurangi intensitas *turnover intention* karyawan yang terjadi.

REFRENSI

- Abdillah, Faud. 2012. Hubungan Kohevititas Kelompok Dengan Intensi *Turnover* Pada Karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2): 52-58.
- Abelson, M. A. 1987. Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 72, (3), pp: 382-386.
- Anis K, Indah, M., Noor Ardiansah., dan Sutapa. 2003. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Auditor (Studi Kasus pada KAP di Jawa Tengah), *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2):141-152.
- Anshari, Hasbi., dan Engkos Achmad Kuncoro. 2013. Analisis Pengaruh *Organizational Justice* dan *Work Environment* Terhadap *Turnover Intention* Pada Divisi HRD PT. Indosat, TBK. *Thesis* Universitas Bina Nusantara, Jakarta.
- Applebaum, Diane., and Susan Fowler. 2010. The Impact of Environmental Factors on Nursing Stress Job Satisfaction, and Turnover intention. *The Journal of Nursing Administration*, 40(7-8): 323-328.
- Ardana, I Komang., Ni Wayan Mujiati., dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bartkus, K.R., Howell, R.D., Parent, M.C.R., and Hartman, C.L. 1997. Managerial Antecedents and Individual Consequences of Group Cohesiveness in Travel Service Selling. *Journal of Travel Research*, 37(4): 56-63.
- Cahyono, Dwi. 2005. Pengaruh Mentoring Terhadap Kepuasan Kerja, Konflik Peran dan Prestasi Kerja Serta Niatan Untuk Pindah (Studi Empiris di Lingkungan Kantor Akuntan Publik). *SNA VIII Solo*.
- Chairani, Herlisa. 2014. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intentions* Pada PT XYZ, tbk. *Jurnal Manajemen*, 2(2):33-40.
- Cox, S.J., and Cheyne, A.J.T. 2000. Assessing safety culture in offshore environments. UK: *Safety Science*, 34(1):111-129.

- Dole, C., and Schroeder, R.G. 2001. The impact of various factors on the personality, job satisfaction and turnover intentions of professional accountant. *Managerial Auditing Journal*, 16(4):234-45.
- Garboua, Louis Levy., and Claude Montmarquette. 2004. Reported Job Satisfaction: What Does it Mean. *Journal of Socio-Economics*, 33 (2):135-151.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi 5. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Glebbeek, A.C., and Bax, E.H. 2004. is high employee turnover really harmful: An empirical test using company records. *Academy Of Management Journal*, 47(3):277-286.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2008. *Desain Penelitian*. No 2. Bandung: Rajawali Pers.
- Irvianti, Dwi Sito Laksmi., dan Renno Eka Verina. 2015. Analisa Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT XL AXIATA TBK Jakarta. *Jurnal Binus Business Review*, 6(1):117-126.
- Jang, J., and George, J Thomas. 2012. Undersanding The Influence of Polychronicity on Job Statifaction and Turnover Intantoin: A study of Non-Supervistory Hotel Employee. *Internasional Journal of Hostpitality Managemen*, 31(2):588-595.
- Joarder, Mohd H. R., Mohmad Yazam Sharif., and Kawsar Ahmmed. 2011. Mediating Role of Affective Commitment in HRM Practices and Turnover intention Relationship: A Study in a Developing Contex. *Business and Economics Research Journal*, 2(4):135-158.
- Koesmono, H. Teman. 2005. Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(2):171-188.
- Lai, Ming-Cheng., and Chen Yen-Chun. 2012. Self Efficacy, Effort, Job Perfomance, Job Statifaction, and Turnover Intention: The Effect of Personal Characteristic on Organization Performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3(4):387-391.
- Munandar, A.S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.

- Narimawi, Umi. 2006. Pengaruh Kesesuaian Individual Pekerjaan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen organisasi terhadap keinginan Keluar. *Jurnal Trikonomika FE UNPAS*, 5(1):63 – 80.
- Negrin, Rita Man., and Shay S. Tzafirir. 2004. Job search modes and turnover. *Journal Career Development International*, 9(5):442 – 458.
- Quresh, Muhammad Imran., Mehwish Iftikar., Syed Gohar Abbas., Umar Hassan., and Khalid Khan. 2013. Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intention: What We Know, What Should We Know. *Jurnal World Applied Sciences*, 23(6):764 -770.
- Rivai, Harif Amali 2001. Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Intensi Keluar. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 1 (1):335-352.
- Roelen, C.A.M. 2008. Which work factors determine job Satisfaction. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 30(4):433-439.
- Rohman, Abdul. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Pindah (Studi Pada Karyawan Kantor Akuntan Publik Di Jawa Tengah). *Jurnal FE Unsil*, 4(1):111-114.
- Sartika, Dwi. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di CV. Putra Tama Jaya). *Management Analysis Journal*, 3(2):1-11.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen SDM cetakan 1*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, Ratna. 2011. Analisis Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Quit intentions dengan Peran Komitmen Keorganisasian sebagai Mediasi. *Tesis*. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial Politik Departemen Ilmu Administrasi Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Triyanto, Agus. 2009. Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 7(4):112-114.

- Ucho, A., M Kavga, T., and Onyishi, Ike E. 2012. Job Satisfaction, Gender, Tenure, and Turnover Intention among Civil Servants in Benue State. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(11):378-387.
- Widjaja, D. C., Margarita F., dan Fenny Kusuma D. W. 2008. Analisis Persepsi *Employee Empowerment Terhadap Employee Turnover Intention* Di Hotel X, Kupang Nusa Tenggara. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 8(2):72-83.
- Widodo, S.E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Zeffane, R. 1994. Understanding employee turnover the need for a contingency approach. *International Journal of Manpower*, 15(9):22 – 37.