

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTIONS KARYAWAN BAG. MARKETING
PT. WAHANA SAHABAT UTAMA**

abstract

This research: aims 1) to determine whether job satisfaction negative influence and significant against turnover intention of employees 2) to determine whether job stress influence positively and significantly against turnover intention of employees and 3) to determine whether satisfaction and job stress affect Operates simultaneously against turnover intention of employees. The study included research essentially testing truth verification through data collection in the field. The method used in the research is explanatory by involving 35 employees. The data was analyzed by using Multiple Linear Regression. The research indicate that 1) job satisfaction is negatively and significant influence against turnover intentions of the employees PT.Wahana Sahabat Utama, 2) Work stress is a positively and significant influence against turnover intentions of the employees PT. PT.Wahana Sahabat Utama and 3) job satisfaction and job stress effect are positively and significant influence against turnover intentions of the employees PT.Wahana Sahabat Utama.

Keywords: *turnover intentions, job stress, job satisfaction*

Writer:

Nurul Hidayati
Dewi Trisnawati

Correspondence:

nhdewantara@gmail.com
trisdewi@gmail.com

Institution:

STIE PGRI Dewantara
Jombang

EKSIS

Vol XI No 1, 2016

ISSN:

1907-7513

<http://ejournal.stiedewantara.ac.id/>

abstrak

Penelitian ini bertujuan 1) Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan 2) Untuk mengetahui apakah stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Dan 3) Untuk mengetahui apakah kepuasan dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory survey*, sampel penelitian sejumlah 35 karyawan bagian marketing yang merupakan sampel jenuh. Teknik analisa data dengan menggunakan metode statistik Regresi Linier Berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan PT.Wahana Sahabat Utama, 2) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan PT.Wahana Sahabat Utama dan 3) Kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan PT.Wahana Sahabat Utama.

Kata Kunci : *turnover intention, stress kerja, kepuasan kerja*

A. PENDAHULUAN

Salah satu aset berharga yang perlu dipertahankan perusahaan adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan aspek penting yang menentukan keefektifan suatu perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu senantiasa melakukan investasi untuk merekrut, menyeleksi, dan mempertahankan sumber daya manusianya. Disisi lain, perusahaan perlu untuk mempertahankan sumber daya yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan (*employee movement*).

Tingkat *turnover intentions* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Hal tersebut menjadikan perusahaan tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut.

Fenomena yang sering terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah sedemikian bagus dapat dirusak, baik langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan untuk berpindah (*turnover intentions*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Turnover intentions diukur dengan empat tindakan penarikan diri (*withdrawal cognition*) yang meliputi adanya pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan, mengevaluasi kemungkinan menemukan pekerjaan lain, dan adanya keinginan untuk berpindah (Abelson, 1987). *Turnover intentions* harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku

manusia yang penting dalam kehidupan organisasi dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan (Suartana, 2000).

Pada kasus yang terjadi di PT. Wahana Sahabat Utama, sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan otomotif di daerah Jombang. Pada perusahaan ini terdeteksi mengalami tingkat *Turnover Intention* yang relatif cukup tinggi, pada setiap tahun didapatkan data keluar sekitar 2-4 orang karyawan. Masalah kepuasan kerja merupakan hal mendasar, yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar dari tempat kerjanya dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari tempat kerja sebelumnya. Setiap karyawan marketing pada PT Wahana Sahabat Utama masing-masing memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya.

Namun pada dasarnya mereka yang mempunyai minat untuk berpindah kerja dikarenakan mereka tidak puas dengan hasil dari pekerjaan mereka yang berupa gaji yang mereka dapatkan setiap bulannya. Namun tidak hanya gaji yang dipermasalahkan, adanya konflik dengan rekan kerja atau senior yang membuat mereka tidak betah bertahan di perusahaan, mereka yang beranggapan senior akan merasa bahwa dirinyalah yang paling berkuasa, semua yang dilakukan atau strategi yang dilakukan dalam mencari konsumen harus dengan persetujuan senior, jika ada yang melanggar maka konsekuensinya akan dikucilkan dan semua itu merupakan tekanan bagi mereka sebagai junior dan akan membuat mereka tidak betah lalu memutuskan untuk pindah kerja.

Permasalahan kepuasan kerja yang terjadi di PT. Wahana Sahabat Utama

utama adapun masalah stres yang dialami oleh karyawan disana. Hal ini perlu menjadi perhatian perusahaan karena perilaku stres kerja tidak hanya berpengaruh pada individu, namun juga terhadap perusahaan itu sendiri. Stres kerja yang dihadapi karyawan juga merupakan salah satu alasan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Stres kerja diduga menjadi salah satu faktor terpenting diantara faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi *turnover* karyawan.

Stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Pada tahun-tahun belakangan ini, perusahaan PT. Wahana Sahabat Utama mengalami penurunan penjualan, semakin tahun minat beli konsumen semakin sedikit, sehingga ini juga berdampak pada karyawan marketing. Mereka sudah berupaya keras, menjalankan strategi untuk menarik minat beli konsumen. Namun hasilnya tidak memuaskan, banyaknya karyawan marketing di perusahaan tidak dapat memberikan hasil yang signifikan terkait tentang sales program yang mereka lakukan. Setiap hari diadakan *briefing* dan pimpinan menuntun agar tim marketing berusaha lebih keras lagi untuk mendapatkan hasil maksimal, mereka masing-masing diharuskan mencapai target dalam setiap bulannya. Apabila dalam sebulan mereka tidak mencapai target maka gaji yang mereka dapatkan sangatlah minim tanpa ada insentif.

Maka dari itu karyawan marketing PT. Wahana Sahabat Utama mengalami stress dan tekanan dari atasan untuk mencapai target padahal semakin tahun minat beli konsumen semakin menurun. Selain tekanan dari pimpinan atau manajemen, adanya konflik dengan rekan kerja juga membuat mereka tidak nyaman lagi untuk tinggal lebih lama pada perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: apakah kepuasan dan stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah pada karyawan bagian marketing PT. Wahana Sahabat Utama. Hasil dari penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi banyak pihak, baik sebagai referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu manajemen dan menambah kajian ilmu manajemen khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia untuk mengetahui penyebab karyawan melakukan *turnover intentions*, dan khususnya bagi perusahaan tentang penerapan sikap yang sesuai untuk dapat mempengaruhi bawahannya.

B. TINJAUAN TEORITIS

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Locke (1976) dalam Ali Turkyilmas dkk (2009) mengartikan kepuasan kerja sebagai pernyataan emosi yang positif sebagai hasil dari pengakuan terhadap pekerjaan atau pengalaman dalam bekerja. Robbins (2008) mengistilahkan kepuasan kerja sebagai sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya, selanjutnya dijelaskan pula bahwa seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Handoko (2001) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Lebih jauh dikatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat terlihat dari sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi pada lingkungan kerja.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sangat diperlukan bagi karyawan karena dengan adanya kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan produktivitas. Herzberg dalam Noor (2001) menyatakan bahwa hubungan seorang individu dengan kerjanya merupakan hubungan dasar yang dapat menentukan sukses tidaknya individu yang bersangkutan. Dikatakan pula bahwa dalam bekerja ada faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan atau sebaliknya yang disebutnya sebagai faktor motivasi dan ada faktor-faktor yang tidak menyebabkan terjadinya kepuasan tetapi hanya berfungsi sebagai faktor pemelihara kepuasan yang disebut faktor higienis. Faktor-faktor tersebut adalah:

- a. Faktor Motivasi : prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan dan pertumbuhan;
- b. Faktor Higienis : kebijakan administrasi perusahaan, penyeliaan, hubungan dengan penyelia, kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan bawahan, status dan keamanan.

Pengertian Stress Kerja

Stres dapat didefinisikan sebagai suatu respon yang dibawa oleh berbagai peristiwa eksternal dan dapat berbentuk pengalaman positif atau pengalaman negative. Selain itu, Fontana (1989) mendefinisikan stres sebagai suatu tuntutan yang muncul karena adanya kapasitas adaptif antara pikiran dan tubuh atau fisik manusia. Definisi lain tentang stres kerja dikemukakan oleh Selye (1976) yang mengartikan stres kerja sebagai tanggapan atau respon yang tidak spesifik dari fisik manusia terhadap tuntutan (*demand*) yang timbul.

Dalam hubungannya dengan stres, Robbins (2003) membagi tiga kategori potensi penyebab stres (*stressor*) yaitu lingkungan, organisasi, dan individu.

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi dalam perancangan struktur organisasi.

Ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan dalam suatu organisasi. Lebih lanjut Robbins (2003) berpendapat bahwa struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, dan dimana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan potensi sumber stres. Selanjutnya Robbins (2003) memaparkan bahwa survei yang dilakukan secara konsisten yang telah dilakukan menunjukkan bahwa orang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sebagai suatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan retaknya hubungan, dan kesulitan disiplin anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan dapat terbawa ke tempat kerja. Masalah ekonomi yang dialami oleh individu merupakan perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres bagi karyawan.

Banyak faktor dalam lingkungan kerja yang ditandai dengan tingginya tingkat persaingan, keterbatasan waktu, adanya faktor-faktor yang tidak terkontrol, keterbatasan ruang, perkembangan teknologi yang terjadi terus menerus, adanya konflik kepentingan dari *stakeholder* organisasi (Hall dan Savery), meningkatnya peran partisipasi manajemen dan adanya komputersasi (Murray dan Forbes, 1986), semakin meningkatnya ketidakpastian dan hal-hal lain dapat menimbulkan semakin tingginya tingkat stres ditempat kerja.

Stres dapat disebabkan oleh lingkungan, organisasi dan variabel individu

(Mattesan dan Ivancevich, 1999, Cook dan Hunsaker, 2001). Faktor-faktor organisasional diketahui mempengaruhi stress karyawan ditempat kerja (Greenhaus dan Beutell, 1985). Faktor-faktor ini biasanya disebut sebagai penyebab stress organisasional karena faktor-faktor ini sebagai salah satu pemicu berbagai reaksi akan munculnya stres (Van Onciul, 1996). Dari berbagai sumber stres organisasional, terdapat lima variabel yang merupakan sumber stres yaitu konflik, tersendatnya karir (*blocked career*), persaingan (*alientation*), kelebihan beban kerja (*work overload*) dan lingkungan kerja yang tidak kondusif.

Konflik peran (*role conflict*) mempunyai hubungan yang positif dengan stress kerja (Roberts *et al*, 1997). Foot dan Venne (1990) berpendapat bahwa ada hubungan positif antara terhalangnya karir dengan stres kerja. Ketika karyawan merasa tidak mempunyai peluang karir, karyawan mungkin merasakan ketidakpastian tentang masa depannya di dalam organisasi, yang pada gilirannya dapat menimbulkan dan mempengaruhi tingkat stres. Lebih lanjut Thoits (1995) mengemukakan bahwa persaingan (*alienation*) mempunyai hubungan positif dengan stress kerja. Kelebihan beban kerja (*work overload*) baik bersifat kuantitatif maupun kualitatif mempunyai hubungan empiris dengan fisiologi, psikologi dan stres (Beehrdan Newman, 1978).

Faktor Penyebab Timbulnya Stres

Menurut Robbins (2006) ada beberapa penyebab stres dalam pekerjaan, yaitu :

- a. Faktor Lingkungan (Ketidakpastian ini meliputi ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politis, ketidakpastian teknologis)
- b. Faktor Organisasi (tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antar pribadi, struktur organisasi,

kepemimpinan organisasi dan tingkat hidup organisasi)

- c. Faktor Individual (isu keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian yang intern).

Pengertian Keinginan Berpindah (*Turnover Intentions*)

Turnover merupakan masalah tersendiri yang dihadapi organisasi, karena berkaitan dengan jumlah individu yang meninggalkan atau keluar dari organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* diartikan sebagai keinginan berpindah kerja yang mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelangsungan hubungan dengan organisasi dan belum terwujud dalam tindakan pasti untuk meninggalkan organisasi (Suwandi dan Indriantoro, 1999:176). Tinggi rendahnya *turnover* karyawan pada organisasi mengakibatkan tinggi rendahnya biaya perekrutan, seleksi, dan pelatihan yang harus ditanggung organisasi. Hal tersebut dapat mengganggu efisiensi operasional bila karyawan yang meninggalkan organisasi memiliki pengetahuan dan pengalaman, sehingga memerlukan persiapan dan biaya untuk penggantinya. Dampak positif *turnover* jika menimbulkan kesempatan untuk menggantikan individu yang berkinerja tidak optimal dengan individu yang berketrampilan dan bermotivasi tinggi.

Kategori Turnover

Mobley *et al.* (1979) mengelompokkan berhentinya karyawan dari perusahaan berdasarkan siapa yang memunculkan inisiatif untuk berhenti kerja, dalam 2 (dua) kategori :

- a. *Turnover* yang terjadi sukarela (*Voluntary turnover*), terjadi apabila karyawan memutuskan baik secara personal ataupun disebabkan oleh alasan profesional lainnya untuk menghentikan hubungan kerja dengan perusahaan, misalnya karyawan berkeinginan untuk mendapatkan

pekerjaan dengan gaji yang lebih baik ditempat lain .

- b. *Turnover* yang dipisahkan (*Involuntary turnover*), terjadi apabila pihak manajemen / pemberi kerja merasa perlu untuk memutuskan hubungan kerja dengan karyawannya dikarenakan tidak ada kecocokan atau penyesuaian harapan dan nilai-nilai antara pihak perusahaan dengan karyawan yang bersangkutan atau mungkin pula disebabkan oleh adanya permasalahan ekonomi yang dialami perusahaan.

Dalam penelitian ini, pergantian tenaga kerja lebih difokuskan pada *voluntary turnover*, yaitu yang terjadi secara sukarela berdasarkan keinginan dari dalam diri karyawan itu sendiri. Alasannya, jenis *turnover* tersebut dianggap merugikan perusahaan sehingga perlu diusahakan pengendaliannya. Menurut Dalton et al. (1981) *voluntary turnover* dapat dibedakan atas dasar sifatnya menjadi 2 (dua): *avoidable voluntary turnover* (dapat dihindarkan) dan *unavoidable voluntary turnover* (tidak dapat dihindarkan).

Avoidable voluntary turnover timbul karena alasan upah yang lebih baik di perusahaan lain, kondisi kerja yang lebih baik di organisasi lain, prestasi kerja yang lebih baik di perusahaan lain, masalah dengan pimpinan/administrasi yang ada, serta adanya alternatif tempat pekerjaan lain.

Unavoidable voluntary turnover timbul karena alasan pindah ke daerah lain karena mengikuti pasangan, perubahan arah karir individu, tinggal di rumah mengasuh anak, kehamilan. Dalam studi yang dilakukan, variabel ini digunakan dalam cakupan luas meliputi keseluruhan tindakan penarikan diri (*withdrawal cognitions*) yang dilakukan karyawan. Tindakan penarikan diri menurut Abelson (1987) terdiri atas beberapa komponen yang secara simultan

muncul dalam individu berupa adanya pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan, mengevaluasi kemungkinan menemukan pekerjaan di tempat lain, dan adanya keinginan untuk berpindah.

Pada dasarnya *turnover* dapat menjadi fungsional apabila karyawan yang mengundurkan diri adalah karyawan yang kurang berprestasi dalam arti tidak potensial, sehingga akan terbuka kesempatan bagi masuknya para pekerja yang lebih kompeten. Tetapi *turnover* menjadi tidak fungsional jika dengan keluarnya karyawan, perusahaan justru mengalami kerugian, antara lain kerugian yang disebabkan oleh munculnya biaya-biaya pergantian karyawan yaitu biaya yang berhubungan dengan pesangon, hilangnya efisiensi karyawan sebelum terjadi pelepasan dan biaya karena adanya jabatan yang lowong selama pencarian seorang pengganti serta biaya-biaya perekrutan untuk mendapatkan karyawan baru. Jadi dapat dikatakan pula *turnover* akan memberikan efek beruntun yang akan terus berlangsung sampai organisasi mendapatkan pengganti yang sepenuhnya menguasai untuk mengganti posisi karyawan yang melakukan *turnover* tersebut.

Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intentions*

Handoko (1998), menyatakan bahwa salah satu tujuan-tujuan administrasi kompensasi dalam hal ini penggajian adalah untuk mempertahankan karyawan yang ada, bila kompensasi tidak kompetitif dan tidak memenuhi prinsip keadilan, maka akan berimplikasi banyaknya karyawan yang baik akan keluar. Kepuasan dan ketidakpuasan atas gaji yang diterima adalah fungsi dari ketidakcocokan antara apa yang dirasakan akan diterima oleh seseorang dengan berapa banyak yang diterima seseorang.

Kepuasan gaji dapat memprediksi tingkat absensi dan *turnover* karyawan. Banyak penelitian yang menyimpulkan bahwa hubungan antara kepuasan gaji dengan intensi keluar adalah negatif (Motowildo, 1983 pada Lum *et al.*, 1998; Yuyetta, 2002). Model kepuasan gaji merupakan kelanjutan konsep equity theory. Teori equity menekankan bahwa kepuasan gaji disebabkan oleh perasaan yang berhubungan dengan rasa keadilan atas gaji yang dibayarkan.

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. Malthis dan Jackson (2006) mengidentifikasi bahwa masuk-keluar (*turnover*) tenaga kerja berhubungan dengan ketidakpuasan kerja

Hubungan antara Stres Kerja dengan Turnover Intention

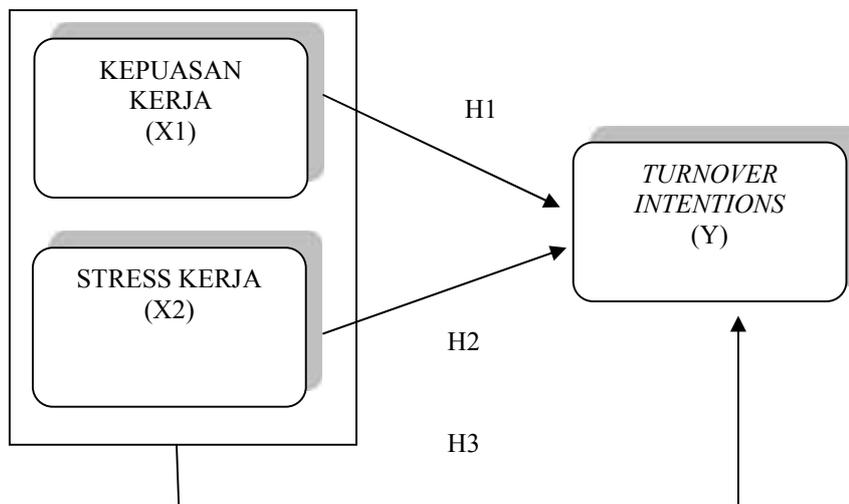
NIOSH Research (Widhiastuti, 2002) berpendapat bahwa stres kerja merupakan keadaan respon fisik dan emosi yang muncul ketika persyaratan-persyaratan kerja tidak sesuai dengan kapabilitas, sumber daya atau kebutuhan dari karyawan. Pendapat ini didukung

Model penelitian

oleh Beehr dan Newman (Nuzulia, 2005) bahwa stres kerja merupakan suatu interaksi antara kondisi kerja dengan sifat-sifat pekerja yang mengubah fungsi fisik maupun psikis yang normal.

Muchinsky (Nurhayati, 2005) mengungkapkan bahwa individu dalam suatu organisasi akan selalu berinteraksi dengan lingkungannya, akan tetapi interaksi tersebut tidak selalu menguntungkan. Interaksi yang sesuai antar komponen kerja akan menghasilkan performansi tinggi, serta tingkat stres yang rendah. Sedangkan, apabila interaksi tidak harmonis maka akan mengakibatkan performansi rendah dan tingkat stres menjadi tinggi.

Dampak stres dalam pekerjaan menyebabkan menurunnya efisiensi kerja dan produktivitas kerja, dengan gangguan mood dan emosional, serta kehilangan gairah kerja (Kompas, 2001). Penurunan kinerja yang mengakibatkan stres juga dapat menjadikan perusahaan menghadapi fleksibilitas karyawan yang tinggi. Fleksibilitas karyawan ditandai dengan berpindahnya karyawan dari satu fungsi ke fungsi lain dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya atau dari satu negara ke negara yang lainnya.



Gambar 1: Model penelitian

Hipotesis

Hipotesis yang diangkat pada penelitian ini adalah :

- H₁ : Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan.
- H₂ : Stress kerja yang dialami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan.
- H₃ : Kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intentions* karyawan.

C. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini merupakan penelitian verifikatif. Menurut Arikunto (2006) Penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran melalui pengumpulan data di lapangan.

Berdasarkan rancangan penelitiannya, yakni verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitian yang akan digunakan adalah metode *explanatory survey*.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 1: Operasionalisasi Variabel

VARIABEL	INDIKATOR	ITEM
Kepuasan Kerja (X1) Locke (1976) dalam Turkyilmas (2009)	1. Pekerjaan itu sendiri (<i>Work it self</i>),	1. Menarik dan menyenangkan 2. Sesuai dengan pendidikan, kemampuan dan keahlian
	2. Gaji (<i>Pay</i>)	1. Gaji yang sesuai dengan harapan 2. Gaji sesuai dengan kontribusi
	3. Supervisi	1. Pimpinan selalu membantu jika ada kesulitan 2. Kebebasan dalam menyelesaikan tugas
	4. Hubungan dengan teman sekerja (<i>Co-workers</i>)	1. Hubungan yang kurang baik 2. Saling support antar rekan kerja
	5. Kesempatan promosi (<i>Promotion opportunities</i>)	1. Peluang pengembangan karir banyak 2. Kebijakan karir yang baik
	6. Tuntutan tugas	1. Tugas yang berat 2. Mudah cemas saat pekerjaan belum selesai/salah
	7. Konflik peran	1. Keluarga yang kurang mendukung 2. Ada urusan lain yang sama pentingnya dengan pekerjaan, sehingga bingung dalam memilih
STRESS KERJA (X2) (Ashar Sunyoto Munandar, 2008),	1. Ambiguitas peran	1. Pekerjaan yang banyak Tugas menumpuk dan harus selesai diwaktu yang sama
	2. Pengembangan karier	1. Tidak ada pengembangan karir
	3. Hubungan kerja	1. Fikiran yang tidak sejalan dengan rekan kerja 2. Dibuli teman 3. Bekerja diluar jam kantor
TURNOVER INTENTIONS (Y) Chen & Francesco (2000)	1. Pikiran untuk keluar	1. Mencari pekerjaan baru 2. Segera berhenti dari pekerjaan 3. Melihat peluang lain
	2. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain	1. Mencari informasi pekerjaan lain 2. Menghubungi teman

		<ol style="list-style-type: none"> 3. Mengirimkan lamaran ke tempat lain 4. Bolos untuk wawancara 5. Melihat pengumuman pekerjaan lain
	<ol style="list-style-type: none"> 3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam bebe-rapa bulan mendatang 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keluar untuk beberapa bulan ke depan 2. Segera keluar dalam waktu dekat

Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel adalah dengan menggunakan Skala Likert, dengan bobot nilai jawaban: Sangat Setuju (SS) skor 5 (lima), Setuju(S) skor 4 (empat), Netral (N) skor 3 (tiga), Tidak Setuju (TS) skor 2 (dua), dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1 (satu)

Populasi Dan Sampel

Populasi dan sample dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Wahana Sahabat Utama yang berjumlah 35 orang, sehingga disimpulkan bahwa teknik samplingnya adalah sampling jenuh (Sugiyono, 2008:85)

Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, berupa data yang dikumpulkan secara langsung dari responden dengan memberikan angket berupa pernyataan. Selain itu, untuk melengkapi dokumen yang dibutuhkan, juga digunakan data sekunder yang bersumber dari data perusahaan.

Teknis Analisis Data

Teknik analisa data menggunakan analisa deskriptif dan uji asumsi klasik. Analisa deskripsi digunakan untuk menggambarkan frekuensi masing masing item variabel dengan skala pengukuran satu sampai lima, untuk mengetahui kategori rata-rata skor menggunakan perhitungan sebagai berikut:

$$\frac{\text{Nilai Skor tertinggi} - \text{nilai skor terendah}}{\text{Jumlah kategori}}$$

Analisa Deskriptif

$$= \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Sehingga interpretasi skor yang diperoleh adalah: a) 1,0 – 1,8 = Buruk sekali, b) 1,9 - 2,6 = Buruk, c) 2,7 - 3,4 = Cukup, d) 3,5 – 4,2 = Baik dan e) 4,3 - 5,0 = Sangat Baik (Sudjana, 2001)

Uji Asumsi Klasik terdiri dari: 1) Uji Normalitas, 2) Uji Multikolinearitas, 3) Uji Autokorelasi dan 4) Uji Heteroskedastisitas

Sedangkan untuk Metode Analisis Kuantitatif, digunakan: a) Analisis Regresi Berganda, b) Uji Hipotesis yang terdiri dari Uji Signifikansi Simultan (Uji-F) dan Uji Signifikansi Parsial (Uji-t) dan c) Pengujian Determinasi (R²)

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

PT. Wahana Sahabat Utama (Dealer Resmi Suzuki) yang beralamat di Jalan Raya Keplaksari No. 60 Peterongan Jombang telah berdiri pada tanggal 27 Desember 2006. Merupakan dealer resmi Suzuki dibawah naungan PT. Suzuki Indomobile Sales (PT. SIS) yang melayani penjualan sepeda motor merk Suzuki baik Cash ataupun Kredit. Kegiatan PT. Wahana Sahabat Utama juga menyediakan jasa service yang ditangani oleh mekanik-mekanik yang profesional karena sudah lulus training dan mendapatkan sertifikat resmi. Selain itu, PT. Wahana Sahabat Utama juga memasarkan Suzuki Genuine Oil yang pelumas resmi mesin Semua Motor Suzuki

Deskripsi Hasil Jawaban Kepuasan Kerja Karyawan (X₁)

Tabel 2: Rekapitulasi jawaban responden variabel Kepuasan Kerja Karyawan (X₁)

Variabel	Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kepuasan Kerja (X ₁)	X1.1	5	14.3	14	40	15	42.9	1	2.9	0	0	2.34
	X1.2	4	11.4	13	37.1	18	51.4	0	0	0	0	2.40
	X1.3	5	14.3	14	40.0	16	45.7	0	0	0	0	2.31
	X1.4	5	14.3	15	42.9	15	42.9	0	0	0	0	2.29
	X1.5	7	20	13	37.1	15	42.9	0	0	0	0	2.23
	X1.6	4	11.4	21	60	10	28.6	0	0	0	0	2.17
	X1.7	10	28.6	19	54.3	6	17.1	0	0	0	0	1.89
	X1.8	8	22.9	19	54.3	8	22.9	0	0	0	0	2.00
	X1.9	10	28.6	21	60	4	11.4	0	0	0	0	1.83
	X1.10	11	31.4	17	48.6	7	20	0	0	0	0	1.89
Total Rata-rata												2,13

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Berdasarkan tabel diatas, dijelaskan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan dalam peluang pengembangan karir perusahaan sangat sulit, selain itu tingkat pendidikan karyawan dengan kemampuan serta keahlian karyawan juga dirasa masih

kurang sehingga perlu dilakukan pelatihan. Sebaiknya perusahaan mengkaji kebijakan tentang pengembangan karir khususnya bagi karyawan yang mempunyai kinerja yang bagus.

Deskripsi Hasil Jawaban Stres kerja (X₂)

Tabel 3: Rekapitulasi jawaban responden variabel Stres kerja (X₂)

Variabel	Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Stres Kerja (X ₂)	X2.1	0	0	1	2.9	17	48.6	16	45.7	1	2.9	3,49
	X2.2	1	2.9	1	2.9	15	42.9	15	42.9	3	8.6	3,51
	X2.3	1	2.9	3	8.6	18	51.4	8	22.9	5	14.3	3,37
	X2.4	3	8.6	16	45.7	16	45.7	12	34.3	4	11.4	3,49
	X2.5	1	2.9	8	22.9	7	20	13	37.1	6	17.1	3,43
	X2.6	2	5.7	6	17.1	13	37.1	11	31.4	3	8.6	3,2
	X2.7	0	0	2	5.7	19	54.3	13	37.1	1	2.9	3,37
	X2.8	1	2.9	3	8.6	12	34.3	17	48.6	2	5.7	3,46
	X2.9	1	2.9	5	14.3	13	37.1	14	40	2	5.7	3,31
	X2.10	0	0	7	20	12	34.3	11	31.4	5	14.3	3,40
Total Rata-rata												3,40

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan Stres Kerja menunjukkan

karyawan merasa mudah cemas saat pekerjaan yang belum selesai/salah, dan

juga saat tugas menumpuk dan harus selesai diwaktu yang sama, hal ini menjadikan karyawan merasakan stres kerja. Tuntutan target yang telah

ditetapkan oleh perusahaan dirasa cukup sulit bagi karyawan untuk memenuhinya terlebih disaat kondisi akhir-akhir ini menurun.

Deskripsi Hasil Jawaban Turnover Intentions (Y)

Tabel 4: Rekapitulasi jawaban responden variabel Turnover Intentions (Y)

Variabel	Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Turnover Intentions (Y)	Y.1	0	0	2	5.7	12	34.3	19	54.3	2	5.7	3,60
	Y.2	0	0	1	2.9	15	42.9	14	40	5	14.3	3,66
	Y.3	0	0	1	2.9	14	40	18	51.4	2	5.7	3,66
	Y.4	0	0	3	8.6	9	25.7	20	57.1	3	8.6	3,77
	Y.5	0	0	1	2.9	10	28.6	20	57.1	4	11.4	3,57
	Y.6	0	0	2	5.7	12	34.3	20	57.1	1	2.9	3,63
	Y.7	0	0	1	2.9	16	45.7	13	37.1	5	14.3	3,77
	Y.8	0	0	2	5.7	6	17.1	25	71.4	2	5.7	3,71
	Y.9	0	0	1	2.9	15	42.9	12	34.3	7	20	3,71
	Y.10	1	2.9	8	22.9	6	17.1	13	37.1	7	20	3,49
Total Rata-rata											3,65	

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan *Turnover Intentions* karyawan yang mengalami penurunan dalam kepuasan kerja dan stres kerja yang tinggi mereka akan menghubungi teman untuk mencari pekerjaan lain, dan juga melihat pengumuman pekerjaan baru, akan tetapi ada juga beberapa karyawan yang memutuskan akan segera keluar dalam waktu dekat.

Analisa Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap Turnover Intention (Y) dan membuat persamaan regresinya. Dari Hasil perhitungan menggunakan alat bantu SPSS didapat persamaan: $\hat{Y} = 19,385 - 0,243 X_1 + 0,654 X_2$

Persamaan regresi menunjukkan hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan *Turnover Intention*, artinya semakin merasa tidak kepuasan kerja karyawan, maka *Turnover Intention* juga

mengalami peningkatan, begitu sebaliknya, semakin karyawan merasa puas dengan kerja, semakin menurun *Turnover Intention*. Persamaan regresi juga menunjukkan hubungan positif antara stres kerja dengan *Turnover Intention*, artinya semakin tinggi stres kerja karyawan, maka *Turnover Intention* juga mengalami peningkatan, begitu sebaliknya, semakin rendah tinggi stres kerja karyawan, semakin menurun *Turnover Intention*

Pengujian Hipotesis dengan uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Derajat signifikan yang digunakan adalah 5% atau 0,05. Jika nilai signifikan lebih kecil dari derajat signifikan maka hipotesa alternatif diterima. Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan alat bantu analisa SPSS dipeoleh hasil sebagai berikut:

Pengujian Hipotesis Pertama (H1). Variabel pelatihan (X_1) memiliki nilai t_{hitung} -2,083 dan signifikansi sebesar 0,045, karena nilai $t_{sig} = 0,045 < \alpha = 0,05$, Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan PT.Wahana Sahabat Utama.

Pengujian Hipotesis Kedua (H2). Variabel stres kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} 4,731 dan signifikansi sebesar 0,000, karena nilai $t_{sig} = 0,000 < \alpha = 0,05$, Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Stress kerja yang dialami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan PT.Wahana Sahabat Utama.

Pengujian Hipotesis Ketiga (H3). Pengujian hipotesis ketiga menguji secara simultan dengan menggunakan uji f, dengan ketentuan jika $F_{sig} \leq \alpha = 0,05$, maka hipotesis diterima dan jika $F_{sig} > \alpha = 0,05$, maka hipotesis ditolak. Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan alat bantu analisa SPSS diperoleh hasil variabel Kepuasan kerja dan stress kerja memiliki nilai f_{hitung} 13,263 dengan signifikansi sebesar 0,000, karena nilai $f_{sig} = 0,000 < \alpha = 0,05$, Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intentions* karyawan PT.Wahana Sahabat Utama.

Koefisien diterminasi (R^2)

Dari hasil olah data dengan menggunakan alat bantu SPSS diperoleh nilai R^2 sebesar 0,453 artinya *turnover intentions* karyawan PT.Wahana Sahabat Utama melalui penelitian ini dipengaruhi oleh variabel Kepuasan kerja dan stress kerja sebesar 45,3%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu $100\% - 45,3\% = 54,7\%$.

Berdasarkan hasil penelitian variabel kepuasan kerja terhadap

turnover intentions dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja dapat meningkatkan *turnover intentions* karyawan PT.Wahana Sahabat Utama. Hal ini berarti bahwa apabila karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya maka *turnover intentions* karyawan akan meningkat, sesuai dengan tanggapan responden mengenai Kepuasan kerja yang mencakup: a) Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*), b) Gaji (*Pay*), c) Supervisi, d) Hubungan dengan teman sekerja (*Co-workers*), dan e) Kesempatan promosi (*Promotion opportunities*).

Hasil tanggapan responden menunjukkan total skor rata-rata variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 2,13 termasuk kriteria buruk, hal ini yang menunjukkan peluang pengembangan karir dan kebijakan karir yang masih kurang jelas. Karyawan yang tidak puas 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. Malthis dan Jackson (2006) mengidentifikasi bahwa masuk-keluar (*turnover*) tenaga kerja berhubungan dengan ketidakpuasan kerja

Menurut Handoko (1998), menyatakan bahwa salah satu tujuan-tujuan administrasi kompensasi dalam hal ini penggajian adalah untuk mempertahankan karyawan yang ada, bila kompensasi tidak kompetitif dan tidak memenuhi prinsip keadilan, maka akan berimplikasi banyaknya karyawan yang baik akan keluar. Kepuasan dan ketidakpuasan atas gaji yang diterima adalah fungsi dari ketidakcocokan antara apa yang dirasakan akan diterima oleh seseorang dengan berapa banyak yang diterima seseorang. Khususnya hubungan antar karyawan yang kurang baik, kurangnya peluang pengembangan karir dan tidak ada promosi kebijakan karir

yang menjadikan karyawan merasa tidak puas dalam bekerja.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Agung Aws Aspodo, Nurul Chotimah Handayani, Widya Paramita, 2013 dengan judul pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Unitex di Bogor. Hasil penelitian secara parsial Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Dari hasil analisa pengaruh stres kerja terhadap *turnover intentions* dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat meningkatkan *turnover intentions* karyawan PT.Wahana Sahabat Utama. Hal ini berarti apabila semakin tinggi karyawan merasakan stres dalam bekerja akan meningkatkan *turnover intentions* karyawan PT.Wahana Sahabat Utama, hal ini berdasar tanggapan responden tentang stres kerja, antara lain: a) Tuntutan tugas, b) Konflik peran, c) Ambiguitas peran, d) Pengembangan karier, e) Hubungan kerja, f) Tuntutan di luar pekerjaan

Masih banyak tugas menumpuk karena pengembangan karir yang kurang, selain itu dalam hal ini terget penjualan karyawan bagian marketing belum mencapai target sehingga karyawan merasa cemas karena insentif karyawan tidak dapat diberikan oleh perusahaan.

NIOSH Research (Widhiastuti, 2002) berpendapat bahwa stres kerja merupakan keadaan respon fisik dan emosi yang muncul ketika persyaratan-persyaratan kerja tidak sesuai dengan kapabilitas, sumber daya atau kebutuhan darikaryawan. Pendapat ini didukung oleh Beehr dan Newman (Nuzulia, 2005) bahwa stres kerja merupakan suatu interaksi antara kondisi kerja dengan sifat-sifat pekerja yang mengubah fungsi fisik maupun psikis yang normal.

Muchinsky (Nurhayati, 2005) mengungkapkan bahwa individu dalam suatu organisasi akan selalu berinteraksi dengan lingkungannya, akan tetapi interaksi tersebut tidak selalu menguntungkan. Interaksi yang sesuai antar komponen kerja akan menghasilkan performansi tinggi, serta tingkat stres yang rendah. Sedangkan, apabila interaksi tidak harmonis maka akan mengakibatkan performansi rendah dan tingkat stres menjadi tinggi.

Dampak stres dalam pekerjaan menyebabkan menurunnya efisiensi kerja dan produktivitas kerja, dengan gangguan mood dan emosional, serta kehilangan gairah kerja (Kompas, 2001). Penurunan kinerja yang mengakibatkan stres juga dapat menjadikan perusahaan menghadapi fleksibilitas karyawan yang tinggi. Fleksibilitas karyawan ditandai dengan berpindahnya karyawan dari satu fungsi ke fungsi lain dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya atau dari satu negara ke negara yang lainnya.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori Handoko (2002) yang mengemukakan bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar - standar yang telah ditetapkan. Serta sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ahsan, Alimin Maidin, Indrianty Sudirman dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, Variabel Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Rumah Sakit Pertamina Balikpapan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat Variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan Rumah Sakit Pertamina Balikpapan.

Penelitian terhadap pengaruh variabel pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention,

dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan PT.Wahana Sahabat Utama. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui semakin tinggi ketidakpuasan dan stres kerja, akan mampu meningkatkan *turnover intentions* karyawan. *Turnover* merupakan masalah tersendiri yang dihadapi organisasi, karena berkaitan dengan jumlah individu yang meninggalkan atau keluar dari organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* diartikan sebagai keinginan berpindah kerja yang mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelangsungan hubungan dengan organisasi dan belum terwujud dalam tindakan pasti untuk meninggalkan organisasi (Suwandi dan Indriantoro, 1999:176).

Dikhawatirkan apabila *turnover intentions* tinggi akan mengganggu kinerja organisasi secara keseluruhan, walaupun dilakukan rekrutmen dan pelatihan justru akan menambah biaya perusahaan.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan Agung Aws Aspodu, Nurul Chotimah Handayani, Widya Paramita, 2013 dengan judul pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Unitex di Bogor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja dan stres kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan ini dijelaskan oleh kepuasan kerja dan stres kerja sebesar 45,1% dan sisanya sebesar 54,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. PENUTUP

Dari penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja (X1) dan Stress kerja (X2) berpengaruh terhadap tingkat *turnover intentions*

karyawan PT.Wahana Sahabat Utama, baik secara parsial maupun simultan.

Untuk itu disarankan kepada perusahaan memperhatikan kepuasan kerja karyawan agar tingkat *turnover intention* dapat diminimalisir khususnya pada hubungan kerja antar karyawan yang kurang baik, dengan cara pemberian informasi, peluang pengembangan karir dan kebijakan karir yang terbuka dengan kriteria yang telah disepakati. Selain itu, pihak perusahaan perlu memberikan perhatian pada karyawan agar karyawan tidak mudah cemas saat pekerjaan belum selesai/salah dengan mengkaji ulang kebijakan tentang target penjualan sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang, mengingat bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja juga berpengaruh terhadap tingkat *turnover intentions* karyawan .

DAFTAR PUSTAKA

- Abelson, M. A. 1987, *Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover*. Journal of Allied Psychology
- Agung Aws Aspodu, Nurul C.H, et al (2013), *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Unitex Bogor*, Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) | Vol. 4, No. 1, 2013, hal 99
- Andini, R. 2006. “*Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)*”. Tesis. Semarang : Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro
- DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT Volume 1,

- Nomor2, Tahun 2012, Halaman 145—157
- Gama D.S, (2011), “Analisi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Study pada Hotel Horison Semarang). Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Hal 25-32
- Gibson, Ivancevich, 1987. Organisasi: Proses Struktur Perilaku. Edisi Lima, Jakarta: Erlangga.
- Gibson, Ivanicevich, dan Donnely. 1995. Organisasi: Perilaku, Struktur, dan Proses. Jakarta: Erlangga
- Gulsen Akman, Coskun Ozkan, Zbigniew Pastuszek and Ali Turkyilmaz(2011), *Emperical Study of Public Sector Employee Loyalty and Satisfaction, Industrial Management & Data System*, 111.5 : P 675-696
- Handoko, T. H.(2001), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, M., 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Indonesia Jakarta, hal. 202
- Hermita. 2011. “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa (PERSERO) Pangkep”. Skripsi. Makassar : Universitas Hasanuddin.
- Jagaratnam, Giri dan Polly Buchanan, 2004, “Balancing the demands of school and work:stress and employed hospitality students”, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 16, No.4,pp.237-245
- Judge, T.A., and Locke, E.A. 1993. Effect of Dysfunctional Thought Processes on
- Locke, E.A, 1976, *The Nature and Causes of Job Satisfaction*, NewYork: John Wiley and Sons.
- Mobley W.H, dkk, (1979) *Review And Conceptual Analysis of The Employee Turnover Process*, *Psychological Bulletin*, Vol. 86 PP 493-522
- Mona T.M, Intan R, (2012), *Analisis Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Study pada STIKES Widya Husada Semarang)*,
- Nasrudin, A.M dan S. Kumaresan, “Organisatinal Stressor”. *Singapore Management Review*, Vol 27, No.2. Hal 64
- Noe, R. A. , et all, 2006, *Human Resources Management*, Mc Graw-Hill, New York, hal. 436
- R.M. Ardian Avrianto Handoyo 2004, *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Auditor*, Perpustakaan Unika, hal 1-2
- Robbins, S. 2006. *Perilaku Organisasi. (Organizational Behaviour)*. Jakarta : PT.Prehalindo.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A, 2008, *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Buku I Edisi Keduabelas, Jakarta, Penerbit Salemba Empat
- Robbins, Stephen P, 2003. *Perilaku Organisasi, Jilid 2*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (1991). *Organizational Behavior: Concept, Controvercies, Aplications*. New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Robbins, S.P., and T.A., Judge, 2009, *Organizational Behavior*, Pearson Prentice Hall, United State Of America, New York, hal. 113

- Robert L. *Mathis* & John H. *Jackson*. 2006. *Human Resources Management*. Edisi sepuluh, Penerbit Salemba Empat
- Suartana, I. W.(2000). “*Anteseden dan Konsekuensi Job Insecurity dan Keinginan Berpindah pada Internal Auditor*”, TesisS2. UGM.
- Sudjana. 2001. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito
- Subjective Well-Being and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*.
- Wexley, K.N., & Yukl, G. (1977). *Organizational Behavior and Personnel sychology*. Richard D. Irwin: Home wood, Illinois.