
**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN (PT. SEGER AGRO NUSANTARA
CABANG DOMPU)**

Oleh:

Aris Munandar*)

Hadi Sunaryo**)

Muhammad Khoirul ABS***)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Sampel pada penelitian ini berjumlah 50 orang yang merupakan karyawan PT. Seger Agro Nusantara Cabang Dompus.

Metode yang digunakan adalah analisis data secara deskriptif yaitu dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, normalitas, analisis regresi linear berganda, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji hipotesis t, dan uji hipotesis f.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial masing-masing variabel keterlibatan kerja dan kepuasan kerja sama-sama berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, sedangkan secara simultan variabel keterlibatan kerja dan kepuasan kerja juga berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan PT. Seger Agro Nusantara Cabang Dompus.

Kata kunci: keterlibatan kerja, kepuasan kerja, turnover intention

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job involvement and job satisfaction on employee turnover intention. The sample of research in this study amounted to 50 people who are employees of PT. Seger Agro Nusantara Dompus Branch.

The method used is descriptive data analysis using validity test, reliability, normality, multiple linear regression analysis, multicollinearity test, heteroscedasticity test, hypothesis t test, and hypothesis test f.

The results of this study indicate that partially each variable of work involvement and job satisfaction have a positive effect on turnover intention, while simultaneously work involvement variable and job satisfaction also have a positive effect on employee intention turnover of PT. Seger Agro Nusantara Dompus Branch.

Keywords: job involvement, job satisfaction, turnover intention

Latar Belakang

Karyawan merupakan faktor penting dalam kegiatan perusahaan, selain faktor pendukung lainnya seperti bahan baku, modal pasar, ataupun penggunaan teknologi baru. Hal ini terjadi karena manusia adalah sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tanpa adanya SDM, maka faktor-faktor lainnya tidak dapat bergerak sendiri. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan karyawan yang terampil, cakap, dan memiliki semangat yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai bidang usaha perusahaan.

Turnover intention merupakan pilihan jika seorang karyawan merasa sudah tidak cocok lagi dengan kondisi atau keadaan dalam tempat kerja. *Turnover* yang “merupakan akibat dari keinginan berpindah (*Turnover intention*) bagi karyawan dipilih karena berharap bisa memperbaiki keadaan baik disisi psikologis maupun untuk pengembangan karir dimasa depan pada tempat kerja yang lainnya, namun disisi perusahaan tingginya *turnover* akan memiliki dampak negatif, seperti terciptanya ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia”. Hal tersebut menjadikan organisasi dalam perusahaan tidak efektif dikarenakan telah kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan, diantaranya adalah komitmen organisasi, lingkungan kerja, ketidakamanan dalam bekerja, kinerja karyawan, stres kerja, pengembangan karir, kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan masih banyak faktor lainnya.

Robbins dan Judge (2012: 377) “Mendefinisikan Keterlibatan kerja adalah tingkat pengidentifikasian karyawan dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerja dalam pekerjaannya adalah lebih penting untuk kebaikan dirinya sendiri”. Karyawan yang berpartisipasi untuk bekerja akan menunjukkan kemauan untuk terlibat dalam pekerjaan. Karyawan akan berusaha untuk melakukan yang terbaik, dengan usaha yang maksimal, merasa bangga terhadap perusahaan dan selalu mengembangkan kemampuan dirinya, sehingga karyawan bisa berkembang.

Robbins dan Judge (2008: 99) “Mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya”. Kepuasan kerja karyawan yang satu berbeda dengan karyawan lainnya. Apabila kenyataan yang dirasakan lebih rendah daripada apa yang diinginkan, maka akan terjadi ketidakpuasan.

Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui deskripsi keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention* karyawan PT. SEGER AGRO NUSANTARA CABANG DOMPU.
- Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. SEGER AGRO NUSANTARA CABANG DOMPU.
- Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. SEGER AGRO NUSANTARA CABANG DOMPU.
- Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. SEGER AGRO NUSANTARA CABANG DOMPU.

Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan Haura (2012) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT Mebel Abadi Jepara. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*”.

Penelitian yang dilakukan Simanjuntak (2013) tentang, “Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Nonja Meneer Semarang. Menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan”.

Penelitian yang dilakukan oleh Ulfah (2017) dengan judul “Pengaruh Kohesivitas Kelompok dan Kepuasan Kerja Terhadap Niat Keluar Karyawan PT. Putra Tunas Subur. Menunjukkan bahwa: (1) kohesivitas kelompok berpengaruh negatif terhadap niat keluar karyawan PT. Putra Tunas Subur; (2) kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat keluar karyawan PT. Putra Tunas Subur; dan (3) kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh negatif terhadap niat keluar karyawan PT. Putra Tunas Subur”.

Turnover Intention

Mathis-Jackson (2006: 146) Mengemukakan “bahwa intensi *Turnover* (Perputaran) adalah Proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan”. Tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela.

Keterlibatan Kerja

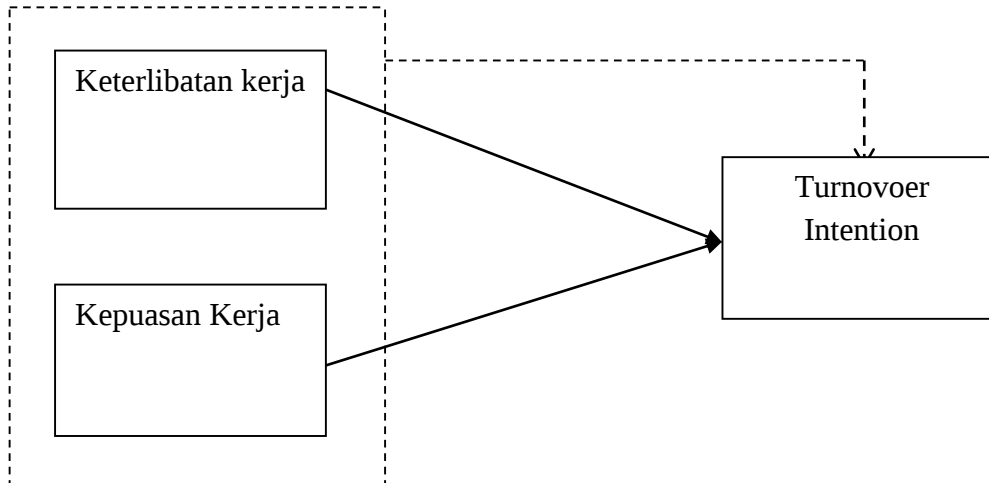
Menurut Robbins (2003: 91) “Keterlibatan kerja mempunyai definisi yaitu derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif didalamnya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri”. Sedangkan tingkat keterlibatan kerja yang rendah akan meningkatkan ketidakhadiran dan angka pengunduran diri yang lebih tinggi dalam organisasi. Keterlibatan kerja merupakan salah satu variabel yang yang dapat digunakan untuk memprediksikan kondisi dalam organisasi, seperti tingkat absensi dan *turnover*.

Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2001: 193) “Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana para karyawan memandang dari sudut pandang pekerjaan mereka”.

Menurut Hasibuan (2006: 202) “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”.

Kerangka Konseptual



Keterangan:

- > : Pengaruh secara parsial
-----> : Pengaruh secara simultan

Jenis Penelitian

Jenis penelitian digunakan untuk memahami batasan penelitian yang dilakukan. Menurut Suliyanto (2009: 7) bahwa jenis penelitian dibagi menjadi tiga, yaitu:

- Penelitian berdasarkan tujuan
- Penelitian berdasarkan hubungan antara variabel
- Penelitian berdasarkan jenis datanya

Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja pada *turnover intention* karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian berdasarkan jenis datanya. Penelitian berdasarkan jenis datanya ini menggunakan jenis data gabungan, yaitu kualitatif dan kuantitatif. Dimana kuesioner yang datanya kualitatif diubah kekuantitatif agar dapat dianalisis pengaruhnya.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. SEGER AGRO NUSANTARA CABANG DOMPU yang berada di Kec. Manggelewa Kab. Dompus – NTB.

Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2018 sampai dengan bulan Juni 2018

Populasi dan Sampel

Menurut Indriantoro dan Supomo (2014: 115) “Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat diketahui bahwa populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. SEGER AGRO NUSANTARA CABANG DOMPU yang berjumlah 50 orang. Dalam penelitian ini tidak menggunakan sampel, dikarenakan jumlah populasi karyawan PT. SEGER AGRO NUSANTARA CABANG DOMPU tidak lebih dari 100-150. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini adalah penelitian sensus.

Definisi Konsep Variabel

Umam (2010: 81) mendefinisikan “keterlibatan kerja sebagai derajat seseorang secara psikologis mengartikan dirinya dengan pekerjaan dan menganggap tingkat kinerjanya sebagai hal penting bagi harga diri”.

Handoko (2001: 193) “Mengartikan kepuasan kerja sebagai suatu keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana para karyawan memandang dari sudut pandang pekerjaan mereka”.

Mathis dan Jackson (2006: 146) “mengemukakan bahwa intensi *Turnover* (Perputaran) adalah Proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan”.

Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari responden yakni karyawan PT. SEGER AGRO NUSANTARA CABANG DOMPU.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan angket atau kuesioner. menurut Arikunto (2006: 151) “Angket adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang ia ketahui”.

Deskripsi Subyek Penelitian

Berdasarkan pada uraian bab sebelumnya maka disimpulkan yang menjadi subjek dari penelitian ini adalah *turnover intention* karyawan PT. Seger Agro Nusantara Cabang Domp.

Analisis Data dan Pembahasan

1. Uji Instrument

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya data yang diperoleh dari suatu kuesioner. Dengan mengacu pada kriteria sebagai berikut:

- 1) Hasil r hitung $>$ r tabel (0.2787) = valid

2) Hasil r hitung $< r$ tabel (0.2787) = tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil dari variabel keterlibatan kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan *turnover intention* (Y) nilai keandalan reliabilitas semua instrumen lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan semua instrumen tersebut reliabel. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila dapat mengukur variabel dengan hasil yang akurat atau dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data karena dianggap sudah baik.

2. Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas didapatkan Asymp. Sig sebesar 0,350 dimana nilai tersebut lebih besar dari pada $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas telah terpenuhi sehingga dapat dinyatakan model regresi tersebut telah layak digunakan.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B (unstandardized coefficients)	Beta (standardized coefficients)	Thitung	Sig t
konstanta	-2,078		-0,359	0,721
X1	0,331	0,282	2,112	0,040
X2	0,309	0,279	2,093	0,042

Berdasarkan hasil pengolahan data Tabel diatas dapat diperoleh hasil regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = -2,078 + 0,331X_1 + 0,309X_2 + 5.788$$

Keterangan:

Y = *Turnover Intention*

X1 = Keterlibatan Kerja

X2 = Kepuasan Kerja

Dari persamaan regresi linear berganda diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- Y = -2,078 artinya konstanta sebesar -2,078 menunjukkan bahwa keterlibatan kerja (X1), dan kepuasan kerja (X2) adalah 0, maka *turnover intention* (Y) nilainya adalah -2,078.
- X1 = 0,331 artinya variabel keterlibatan kerja (X1) sebesar 0,331 menunjukkan besaran pengaruh keterlibatan kerja terhadap *turnover intention* adalah positif, bila X1 menurun maka Y juga akan menurun.
- X2 = 0,309 artinya variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 0,309 menunjukkan besaran pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* adalah positif, bila X2 menurun maka Y juga akan menurun.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Varaibel bebas	VIF	<i>Tolerance</i>	Keterangan
X2	1,007	0,993	Non Multikolinearitas
X1	1,007	0,993	Non Multikolinearitas

Berdasarkan Tabel menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 yang mana pada variabel X2 (kepuasan kerja) diperoleh nilai 0,993 sedangkan variabel X1 (keterlibatan kerja) sebesar 0,993. Dan untuk nilai VIF masing-masing variabel kurang dari 10 yang mana setiap variabel diperoleh hasil yang sama yaitu sebesar 1.007. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinearitas, karena uji *tolerance* lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10.

b. Uji Heterokedastisitas

Variabel bebas	Sig	Keterangan
X2	0,970	Tidak terjadi heteroskedastisitas
X1	0,172	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan Tabel menunjukkan bahwa variabel X2 (kepuasan kerja) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,970 dan variabel X1 (keterlibatan kerja) sebesar 0,172. Dengan demikian masing-masing variabel memiliki nilai signifikasi lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data tersebut tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis Parsial (t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.078	5.788		-.359	.721
X1	.331	.157	.282	2.112	.040
X2	.309	.148	.279	2.093	.042

Dari data Tabel dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Nilai t-uji variabel keterlibatan kerja (X1) memiliki signifikan sebesar 0,040. Karena signifikan t lebih kecil dari 5% ($0,040 < 0,05$) yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel keterlibatan kerja (X1) terhadap variabel *turnover intention* (Y) karyawan PT. Seger Agro Nusantara Cabang Dompu.
- 2) Nilai t-uji variabel kepuasan kerja (X2) memiliki signifikan sebesar 0,042. Karena signifikan t lebih kecil dari 5% ($0,042 < 0,05$) yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja (X2) terhadap variabel *turnover intention* (Y) karyawan PT. Seger Agro Nusantara Cabang Dompu.

b. Uji Hipotesis Simultan (f)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47.119	2	23.559	4.814	.013 ^a
	Residual	230.001	47	4.894		
	Total	277.120	49			

Berdasarkan tabel nilai signifikan sebesar 0,013 maka secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Seger Agro Nusantara Cabang Dompu.

Implikasi Hasil Penelitian

- Deskripsi keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention* karyawan:
 - Keterlibatan kerja yang dibentuk dari partisipasi kerja, keikutsertaan, dan kerjasama yang diapresiasi terpenting oleh karyawan PT. Seger Agro Nusantara Cabang Dompu adalah partisipasi kerja dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan. Keikutsertaan karyawan PT. Seger Agro Nusantara Cabang Dompu merupakan hal yang diapresiasi selanjutnya yang direfleksikan oleh saya mengambil bagian pada setiap kesempatan kerja. Kerjasama yang diapresiasi selanjutnya yang direfleksikan oleh saya senang mendapat bagian dalam tim dan saya merasa nyaman berada dalam tim.
 - Kepuasan kerja yang dibentuk dari kesetiaan, kemampuan, kejujuran, kreatifitas, kemampuan, tingkat gaji, kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja yang terpenting yang diapresiasi karyawan adalah kreatifitas yang selanjutnya adalah kejujuran, kesetiaan, kemampuan dan tingkat gaji, yang terakhir adalah kompensasi tidak langsung.
 - Turnover intention* yang dibentuk dari “pikiran untuk keluar organisasi, kemungkinan mencari pekerjaan baru dan keaktifan mencari pekerjaan baru”, yang diapresiasi terpenting oleh karyawan PT. Seger Agro Nusantara Cabang Dompu adalah keaktifan mencari pekerjaan baru yang direfleksikan oleh saya sedang mencari pekerjaan lain secara aktif. Kemungkinan mencari pekerjaan baru adalah hal yang diapresiasi selanjutnya yang direfleksikan oleh tidak sulit bagi saya untuk berhenti dari pekerjaan saya sekarang. Yang diapresiasi selanjutnya adalah pikiran untuk keluar organisasi yang direfleksikan oleh saya akan keluar dari perusahaan jika ada tawaran dari perusahaan lain dengan gaji yang lebih besar.
- Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Witasari (2009) dalam penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasioanal Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Novotel Semarang”. Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan Novotel Semarang.
- Hasil penelitian ini menerima hasil penelitian yang dilakukan Simanjutak (2013) dalam penelitian yang berjudul “ Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Nonja Meneer Semarang”. Hasil penelitian ini menunjukkan keterlibatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan

terhadap *turnover intention* karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Nonja Meneer Semarang.

4. Hasil penelitian ini juga menerima hasil penelitian yang dilakukan Ulfah (2007) dengan judul “Pengaruh Kohesivitas Kelompok dan Kepuasan Kerja Terhadap Niat Keluar Karyawan PT. Putra Tunas Subur”. Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat keluar karyawan PT. Putra Tunas Subur.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis statistika pada bab IV penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Deskripsi variabel:
 - a. Keterlibatan kerja yang dibentuk dari partisipasi kerja, keikutsertaan dan kerjasama yang diapresiasi terpenting oleh karyawan PT. Seger Agro Nusantara Cabang Dompu adalah partisipasi kerja.
 - b. kepuasan kerja yang dibentuk dari kesetiaan, kemampuan, kejujuran, kreatifitas, kepemimpinan, tingkat gaji, kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja yang diapresiasi terpenting oleh karyawan PT. Seger Agro Nusantara Cabang Dompu adalah kreatifitas.
 - c. *Turnover intention* yang dibentuk dari “pikiran untuk keluar organisasi, kemungkinan mencari pekerjaan baru dan keaktifan dalam mencari pekerjaan baru” yang diapresiasi terpenting oleh karyawan PT. Seger Agro Nusantara Cabang Dompu adalah keaktifan dalam mencari pekerjaan baru.
2. Keterlibatan kerja berpengaruh positif pada *turnover intention* karyawan PT. Seger Agro Nusantara Cabang Dompu secara parsial.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif pada *turnover intention* karyawan PT. Seger Agro Nusantara Cabang Dompu secara parsial.
4. Terdapat pengaruh positif antara variabel “keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan” PT. Seger Agro Nusantara Cabang Dompu secara simultan.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian yang diperoleh, beberapa saran dapat dirumuskan antara lain sebagai berikut:

1. Perlunya pengelola PT. Seger Agro Nusantara Cabang Dompu untuk memperhatikan “saya sedang mencari pekerjaan lain secara aktif”, hal ini sesuai dengan yang dirasakan karyawan. Terkait hal tersebut dapat dilakukan dengan lebih banyak memperhatikan gejala-gejala karyawan yang ingin keluar dari perusahaan seperti: tingkat absensi yang tinggi dan produktifitas yang rendah.
2. Perlunya pengelola PT. Seger Agro Nusantara Cabang Dompu untuk memperhatikan “saya berusaha keras mengambil bagian dalam setiap kesempatan kerja”, hal ini sesuai dengan yang dirasakan karyawan dimana karyawan tidak terlalu ingin mengambil bagian dalam kesempatan kerja. Terkait hal ini pihak perusahaan dalam disarankan



e – jrm (Jurnal Ilmiah Riset Management)

PRODI MANAJEMEN

Fakultas Ekonomi Unisma

Website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

untuk memberikan *reward* kepada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan lebih dari standar yang diberikan.

3. Perlunya pengelola PT. Seger Agro Nusantara Cabang Dompu untuk memperbaiki “lingkungan kerja perusahaan sangat nyaman sehingga menambah semangat dalam bekerja”, hal ini sesuai dengan yang dirasakan oleh karyawan. Terkait hal tersebut dapat dilakukan dengan menambah sarana dan prasarana seperti: AC, tempat istirahat yang nyaman untuk mekanik dan supir serta kantin kantor agar karyawan tidak keluar mencari makan diluar area perusahaan.
4. Untuk peneliti berikutnya yang akan melanjutkan penelitian ini diharapkan untuk mampu menyempurnakan dengan menambah variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto S, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi VI, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.



e – jrm (Jurnal Ilmiah Riset Management)

PRODI MANAJEMEN

Fakultas Ekonomi Unisma

Website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung,
- Indriantoro, Nur dan Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, Robert I. and John Jackson H. 2010. *Human Resource Management*. 13th Edition. Cengage Learning. South-Western
- Mobley, W. H. 1982. *Employee Turnover: Causus Consequenses, and Control*. Addison-Wesley. Reading, MT.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta. Kartono, Kartini.
- Simanjuntak, Naomei 2013. *Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang*.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*, Penerbit CV Alfabeta, Bandung.
- Suliyanto. 2009. *Metode Riset Bisnis*. C.V Andi Offset:Yogyakarta.

*)Aris Munandar adalah alumnus Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang.

**)Hadi Sunaryo adalah dosen tetap Universitas Islam malang.

***))Muhammad Khoirul ABS adalah dosen tetap Universitas Islam Malang.