

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterikatan Kerja Terhadap Niat Perpindahan (Studi Kasus Pada Komunitas Driver Grab Kota Malang)

Oleh:

Muhammad Marsi Sahroni*)

Budi Wahono **)

Khalikussabir ***)

email : sahronimarsi@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to find out the description of Job Satisfaction, Engagement, and Intention to Transfer Grab Drivers in the study of the Grab Driver Community in Malang City. To find out the effect of Job Satisfaction and Engagement on Transfer Intentions for Grab Drivers, a study was conducted on the Grab Driver Community in Malang City. To find out the effect of Job Satisfaction on the Transfer Intention of Grab Drivers, a study was conducted on the Grab Driver Community in Malang City. To find out the effect of attachment on Grab Driver's Transfer Intention, study on the Malang City Grab Driver Community.

The population in this study amounted to 245 and the sample used was 71 respondents. Collecting data using the distribution of questionnaires. Data analysis in this study using SPSS 25. The sampling technique used quantitative methods and the data testing techniques used were Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Test, Hypothesis Testing and Coefficient of Determination.

The results of the analysis show that Job Satisfaction and Engagement have a simultaneous effect on the Transfer Intention of the Malang City Grab Driver. Job Satisfaction has a partial effect on the Transfer Intention of Grab Drivers in Malang City. Attachment has a partial effect on the Transfer Intention of Malang City Grab Drivers

Keywords: *Job Satisfaction and Engagement with Grab Driver Transfer Intentions*

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh perusahaan, tidak dapat di pandang sebelah mata sumber daya manusia menjadi penentu faktor utama dalam menggerakkan organisasi mencapai tujuan bersama. Sumber daya manusia memberikan kinerja optimal terhadap perusahaan demi mencapai produktivitas perusahaan. Sehingga pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan harus penuh perhatian dan pertimbangan disetiap keputusan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang diharapkan menjadi efektif dan efisien. Perkembangan zaman membuat masyarakat merubah pola kehidupan, menuju pola kehidupan yang lebih praktis. Beberapa perusahaan menjawab tantangan tersebut merubahnya menjadi kesempatan yang seharusnya dapat dimanfaatkan dengan baik agar mendapatkan keuntungan maksimal. Salah satu peralihan perilaku masyarakat yakni transaksi ekonomi banyak dilakukan secara online.

Perusahaan yang mendapatkan kesempatan tersebut salah satunya seperti perusahaan jasa transportasi online publik Grab. Di bandingkan dengan perusahaan-perusahaan lainnya yang diuntungkan karena peralihan masyarakat serba online, perusahaan transportasi online publik Grab menjadi perusahaan yang terdampak secara langsung. Terlebih lagi, di era pandemi saat ini yang mengharuskan masyarakat untuk tetap diam di rumah tidak terlalu banyak aktivitas di luar rumah, sehingga lonjakan belanja melalui jasa transportasi online publik Grab meningkat. Grab di beberapa kota di Indonesia mempunyai kesolidan dalam Komunitas. Para Driver membentuk komunitas-Komunitas karena adanya kesatuan tujuan, yakni mencari pencapaian individu.

Perusahaan harus mengelola sumber daya manusia yang vital di Grab, yakni Driver. Peran Driver bagi perusahaan Grab sangat penting karena ujung tombak yang berjibaku di lapangan yaitu Driver, pundi-pundi rupiah yang diharapkan perusahaan Grab tergantung pada seberapa banyak Driver melakukan transaksi dengan pelanggannya. Membuat Driver betah atau tetap di perusahaannya tanpa memikirkan untuk keluar atau pindah kerja merupakan hal yang harus di jaga oleh perusahaan, sehingga kestabilan perusahaan secara umum dapat terjaga.

Maka dari itu, pengelolaan Driver yang efektif dan efisien dapat membuat peningkatan produktivitas bagi perusahaan Grab. Dorongan untuk menekan niatan Driver keluar atau pindah kerja ke perusahaan lain, salah satunya perusahaan Grab harus memperhatikan tujuan individu-individu Driver dengan meningkatkan permintaan pelanggan, dan komisi-komisi yang juga menguntungkan Driver sehingga secara pendapatan dapat terangkat. Sembari perbaikan sistem yang adil tersebut, perusahaan Grab juga seharusnya meruwat Komunitas Driver Grab seperti di Komunitas Driver Grab Kota Malang karena peran rekan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja Driver. Imbasnya pada kontribusi secara daerah Kota Malang berkontribusi banyak terhadap perusahaan Grab secara nasional.

Disisi lain, perusahaan Grab Kota Malang memperhatikan keterlibatan atau perasaan memiliki dari Driver yang disertai mental dan semangat kerja yang tinggi terhadap perusahaan Grab. Melakukan penguatan mental sehingga Driver menjadi Tangguh, mendorong Driver Grab Kota Malang agar berdedikasi penuh terhadap perusahaan, serta membiasakan Driver Grab Kota Malang terlibat dalam pekerjaan secara penuh maupun kegiatan perusahaan Grab Kota Malang sehingga terbentuknya perhatian penuh dari Driver Grab terhadap pekerjaannya sehingga berkontribusi penuh terhadap Grab dan niatan untuk pindah kerja ataupun berhenti rendah.

Pada dasarnya banyak komponen penting yang dapat mendorong niatan pindah dari Driver Grab Kota Malang. Akan tetapi berdasarkan penelitian terdahulu, ditemukan hanya beberapa yang secara signifikan berpengaruh besar terhadap rendahnya niat keluar Driver Grab Kota Malang.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterikatan Terhadap Niat Perpindahan (Studi Kasus pada Komunitas Driver Grab Kota Malang)”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, Bagaimana Deskripsi Kepuasan Kerja, Keterikatan, dan Niat Perpindahan Driver Grab studi pada Komunitas Driver Grab Kota Malang. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterikatan secara Simultan terhadap Niat Perpindahan Driver Grab dan Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterikatan secara Parsial terhadap Niat Perpindahan Driver Grab studi pada Komunitas Kota Malang.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini secara terperinci yaitu untuk mengetahui deskripsi Kepuasan Kerja, Keterikatan, dan Niat Perpindahan Driver Grab studi pada Komunitas Driver Grab Kota Malang. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterikatan secara Simultan terhadap Niat Perpindahan Driver Grab studi pada Komunitas Driver Grab Kota Malang. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterikatan secara Parsial terhadap Niat Perpindahan Driver Grab studi pada Komunitas Driver Grab Kota Malang.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Komunitas Driver Grab Kota Malang

Dari hasil penelitian diharapkan memberi manfaat untuk Komunitas Driver Grab Kota Malang dengan menjadi pertimbangan pertimbangan dalam pemilihan keputusan tetap loyal atau tidak terhadap perusahaan jasa transportasi online.

2. Bagi Pembaca

Diharapkan penelitian ini menjadi tambahan literatur untuk penelitian-penelitian selanjutnya mengenai bagaimana Kepuasan Kerja dan Keterikatan terhadap Niat Perpindahan Driver Grab studi pada Komunitas Driver Grab Kota Malang.

3. Bagi Perusahaan Grab

Diharapkan menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan bagi cabang perusahaan Grab, dalam aspek sumber daya manusia (mitra). Sehingga keputusan yang tepat dapat menumbuhkan loyalitas terhadap mitranya (Driver).

Tinjauan Teori

Niat Perpindahan

Menurut Zeffane dalam Putriani (2014:30) niat perpindahan adalah kecenderungan atau niat karyawan (mitra) untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Secara sederhananya, niat berpindah (*turnover intention*) merupakan keinginan dan tindakan seseorang secara individual untuk berpindah tempat kerja, atau berhenti dari suatu perusahaan.

Indikator Niat Perpindahan

Indikator variable niat perpindahan (*turnover intention*) dalam penelitian ini, menurut Adenguga et al. (2013):

1. Munculnya keinginan meninggalkan perusahaan, yakni keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan muncul dari hasil pemikiran karyawan itu sendiri, dimana pemikiran tersebut merupakan gambaran atau cerminan dari apa yang sudah dirasakan dan dilakukan selama bekerja sehingga menimbulkan keinginan untuk keluar dari perusahaan.
2. Munculnya keinginan untuk mencari pekerjaan baru, yakni keinginan untuk mencari pekerjaan baru dapat terjadi bila perusahaan tidak mampu memenuhi kebutuhan karyawannya sehingga karyawan akan cenderung untuk berpikir mencari alternatif pekerjaan pada perusahaan lain.
3. Keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang, yakni karyawan akan termotivasi untuk mencari pekerjaan baru pada perusahaan lain dalam beberapa bulan mendatang yang dianggap bisa dan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Keterikatan

Wendel (2014) mengartikan Keterikatan (*employee engagement*) sebagai suatu keadaan emosional yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang mendukung, sehingga mempengaruhi perilaku karyawan yang mengalaminya dan memberikan efek seperti peningkatan produktifitas kerja.

Indikator Keterikatan

Menurut Schaufeli & Bakker (dalam Rustono dan Akbary, 2014:4) terdapat 3 indikator atau tolak ukur keterikatan pekerja, yakni:

1. *Vigor* merupakan keadaan yang penuh dengan level energi yang tinggi dan mental yang tangguh dalam melakukan pekerjaan.
2. *Dedication* merupakan perasaan yang signifikan terhadap pekerjaan dan penuh perhatian dan keterikatan dalam mengerjakan pekerjaan.
3. *Absorption* merupakan gambaran perilaku pekerja yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaan dan terlibat disuatu pekerjaan.

Kepuasan Kerja

Menurut Bakotić dan Babić (2013) menyatakan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawannya dan kinerja organisasi dipengaruhi oleh kepuasan karyawan itu sendiri. Sehingga sangat penting bagi perusahaan mempertimbangkan kepuasan kerja dari para pekerja.

Penentuan Kepuasan Kerja

Robins dan Judge menjabarkan ada 4 respon dengan dua dimensi; konstruktif / destruktif dan aktif / pasif yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Keluar (*Exit*), Ketidakpuasan ditampilkan dengan meninggalkan organisasi atau mencari posisi baru. Bisa juga dalam bentuk pengunduran diri.
2. Menyatakan Pendapat (*Voice*), Ketidakpuasan kerja kadang juga ditunjukkan dengan cara berusaha secara aktif dan juga konstruktif. Karyawan akan secara aktif memperbaiki diri baik dengan meminta saran, berdiskusi akan masalah yang dihadapi dengan atasannya dan juga aktifitas perserikatan lainnya.
3. Kesetiaan (*Loyalty*), Ketidakpuasan terhadap pekerjaan bisa ditunjukkan secara pasif dengan cara menunggu kondisi yang pas untuk memperbaiki diri.

4. Mengabaikan (*Neglect*), Kadang kala karyawan membiarkan ketidakpuasan dengan membiarkannya saja sehingga semakin buruk. Kemangkiran mulai terjadi sampai keterlambatan yang kronis tidak ada antusiasme, malas berusaha bila bertemu hambatan sampai mencari dan meningkatkan kesalahan.

Indikator Kepuasan Kerja

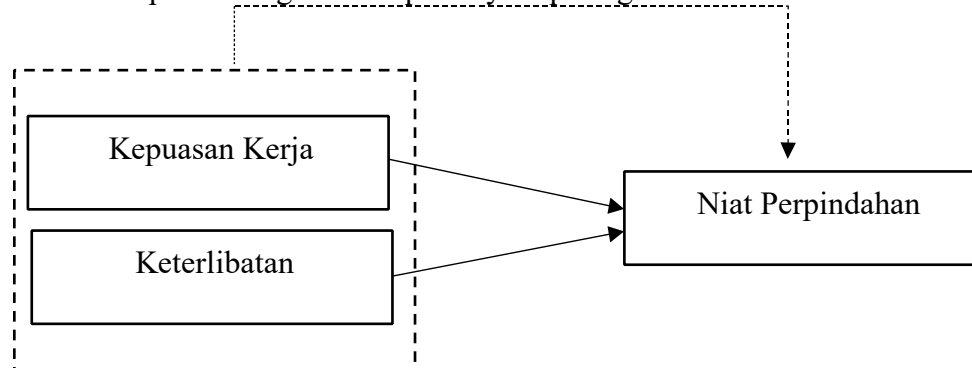
Indikator kepuasan kerja menurut Cekmecelioglu et al. (2012), yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*The work Itself*) Merupakan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan yang dimilikinya berdasarkan persepsi mereka masing-masing.
2. Bayaran (*Pay*) Merupakan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan berupa gaji pokok yang diterimanya berdasarkan beban kerja dan kontribusi yang sudah dia diberikan.
3. Kesempatan mendapatkan promosi jabatan (*Promotion Oppertunities*) Merupakan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan karena memiliki kesempatan untuk mendapatkan tingkat jabatan yang lebih tinggi di suatu perusahaan.
4. Hubungan Kerja (*Work Relation*) Merupakan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan berdasarkan peran rekan kerja dan atasan sebagai tenaga ahli yang menolong dalam pekerjaan dan perlakuan secara sosial yang dirasakan oleh karyawan.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan penelitian terdahulu dan tinjauan teori maka terbentuk kerangka konseptual dari penelitian ini. Dari keduanya didasarkan pada hubungan variabel antara variabel independen dengan variabel dependen untuk memecahkan sebuah masalah, yakni Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan terhadap Niat Perpindahan.

Adapun kerangka konseptualnya seperti gambar berikut:



Gambar 2.1 Kerangka

Keterangan:

- > : Pengaruh secara simultan
 —————> : Pengaruh secara Parsial

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan ajuan dugaan yang sifatnya sementara dan mengikuti rumusan masalah suatu penelitian, hipotesis terbentuk sebelum dilakukan pengujian menggunakan data-

data sampel yang ditentukan. Data-data tersebut merupakan fakta-fakta empiris untuk mencari kebenarannya. Berdasarkan tinjauan teori dan kerangka konseptual dalam penelitian ini, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Kepuasan Kerja, dan Keterikatan berpengaruh secara simultan terhadap Niat Perpindahan

H₂: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Niat Perpindahan

H₃: Keterikatan berpengaruh terhadap Niat Perpindahan

Metode Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan, maka jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. “Penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Penelitian ini menggunakan pendekatan deduktif yang bertujuan untuk menguji hipotesis. Paradigma yang digunakan yaitu tradisional, positivis, eksperimental atau empiris” (Ratna wijayanti, 2015).

Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan sebagai fakta empiris dalam memecahkan masalah. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari objek, sesuai dengan kebutuhan penelitian berupa angket atau kuesioner.

Populasi dan Sampel Penelitian

Daerah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai keunggulan dan mutu tertentu yang diharapkan oleh peneliti untuk diberi kesimpulan dan dipelajari merupakan populasi (Sugiyono, 2017:80). Banyak populasi dari penelitian ini, yakni sebanyak 245 orang Driver aktif yang tergabung dalam Komunitas Driver Grab Kota Malang.

Sampel menurut Sugiyono (2013:62) yaitu, “sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan *purposive sampling* yaitu Menurut Sugiyono (2010) “teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu maksud pengertian diatas adalah penulis menetapkan karakteristik yang digunakan dalam penelitian ini yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif”. *Purposive sampling* adalah salah satu teknik sampling non random sampling dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. Adapun hasil perhitungannya didapat 71 Sampel.

Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

Hasil dari perhitungan uji validitas serta tingkat signifikansi 5% menurut Priyono (2015), yaitu:

- a. Dinyatakan valid saat item-item pernyataan berkorelasi signifikan, dan untuk signifikan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.
- b. Dinyatakan valid saat item-item pernyataan berkorelasi signifikan, dan untuk signifikan $r_{hitung} \leq r_{tabel}$.

Dari tabel 4.7 diatas dapat dilihat, bahwa nilai r_{hitung} pada kolom total *correlation* memiliki nilai lebih besar daripada nilai r_{tabel} , sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item variabel dinyatakan valid dalam uji validitas.

Uji Realibilitas

Berdasarkan hasil dari tabel diatas menunjukkan bahwa data yang didapatkan dari masing-masing tabel dinyatakan realibel, yaitu dengan nilai koefisien alpha dari masing-masing variabel didapatkan lebih dari 0,6, yang artinya data yang dihasilkan dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil Uji Normalitas diatas menjelaskan bahwa nilai yang dihasilkan pada variable kepuasan kerja, keterikatan dan niat perpindahan memiliki nilai *Asymp sig (2 tailed)* lebih besar 0,05 maka data berdistribusi normal

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Hasil perhitungan pada tabel diatas menunjukkan nilai *Tolerance* semua variable mendekati 1 sedangkan nilai VIF tidak melebihi 10. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah terbebas dari multikolinearitas atau dapat dipercaya dan objektif

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Maka dengan melihat tabel 4.10 dapat diketahui dalam penelitian ini persamaan linier bergandanya adalah:

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

$$Y = (-)1.346 + 0.441X_1 + 0.224X_2$$

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel di atas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 37.871 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai dan Sig F (0,000) yang lebih kecil dari (0,05) menunjukkan bahwa H_a diterima. Artinya Secara simultan variable Kepuasan Kerja dan Keterikatan berpengaruh signifikan terhadap Niat Perpindahan.

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan analisa Uji t dapat diketahui sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja (X_1)

Nilai t hitung yang dihasilkan pada variable Kepuasan Kerja adalah 5.997 dengan sig 0,000. Hasil analisis sig 0,000 lebih kecil daripada 0,05 artinya secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Niat Perpindahan Driver Grab.

2. Keterikatan (X_2)

Nilai t hitung yang dihasilkan pada variable Pengalaman Kerja adalah 2.746 dengan sig 0.008. Hasil analisis sig 0,008 lebih kecil dari pada 0,05 artinya secara parsial Keterikatan berpengaruh signifikan terhadap Niat Perpindahan Driver Grab.

Uji Determinasi (R^2)

Berdasarkan pada hasil uji koefisien determinasi R^2 menunjukkan diperoleh angka R^2 (R^2 square) sebesar 0,513 atau sebesar 51,3% hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan dari variabel Kepuasan Kerja dan Keterikatan terhadap Niat Perpindahan Driver Grab sebesar 51,3% sedangkan 52,7% lainnya dipengaruhi oleh variabel yang tidak masuk dalam Standart Error of Estimate (SEE) yang terdapat sebesar 1.344 semakin kecil nilai SEE, maka akan semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

Implikasi Hasil Penelitian

1. Secara bersama-sama Motivasi dan Pengalaman Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kedisiplinan Kerja. Hal ini dibuktikan oleh hasil uji F dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan nilai F hitung sebesar 37.871.
2. Hasil analisis penelitian ini membuktikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Niat Perpindahan ditunjukkan oleh hasil uji t parsial dengan hasil nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung sebesar 5.997.
3. Hasil analisis penelitian ini membuktikan bahwa Keterikatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Niat Perpindahan ditunjukkan oleh hasil uji t parsial dengan hasil nilai signifikansi $0.024 < 0.05$ dan nilai t hitung sebesar 2.746.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Kepuasan Kerja dan Keterikatan terhadap Niat perpindahan sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja dan Keterikatan berpengaruh secara simultan terhadap Niat Perpindahan Driver Grab Kota Malang.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Niat Perpindahan Driver Grab Kota Malang.
3. Keterikatan berpengaruh secara parsial terhadap Niat Perpindahan Driver Grab Kota Malang.

Keterbatasan

Keterbatasan penelitian ini adalah :

- a. Variabel yang memengaruhi dalam penelitian ini hanya terdapat dua variabel yakni variabel Kepuasan kerja dan Keterikatan padahal masih banyak variabel lain yang bisa mempengaruhi Niat Perpindahan divisi Driver pada Komunitas Driver Grab Kota Malang.
- b. Penelitian ini dilakukan pada komunitas Grab pada Komunitas Driver Grab Kota Malang, maka hasil penelitian ini hanya bisa digunakan oleh Driver pada Komunitas Driver Grab Kota Malang.

- c. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan kuesioner sehingga data yang dapat di kelola hanya berdasarkan yang dikumpulkan melalui kuesioner.

Saran

Saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini agar mendapatkan hasil yang lebih baik adalah:

- 1 Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Niat Perpindahan dan menelitian lebih luas lagi, serta mengkaji kembali secara mendalam mengenai analisis permasalahan sehingga mendukung dan menyempurnakan penelitian ini.
- 2 Bagi penelitian selanjutnya diharapkan bias menambah dan menggunakan metode analisis lain untuk mendapatkan hasil yang lebih luas dari penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Alfabeta Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- Ball, Donald A, Mculloh dan Wendell H, 2014. *Bisnis Internasional*, Salemba Empat, Jakarta.
- Chairiza, dkk. 2018. Pengaruh Burnout dan Employee Engagement Terhadap Intensi Turnover Karyawan Hotel. *Jurnal Magister Psikologi UMA Vol 10 (2)*
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam, 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8, Cetakan ke VIII)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Putriani, Arin Dewi. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention. Skripsi. Malang: Universitas Brawijaya
- Puguh, Suharso, 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitas Bisnis*. Jakarta: Permata Puri Media
- Priyono, Achmad A, 2015. *Analisis Data Dengan SPSS*. Malang: BPFE Universitas Islam Malang
- Rahayu, S. 2014. Analisis Pengaruh Variabel Atmosfer Toko, Promosi dan Pelayanan Pramuniaga Terhadap Impulse Buying Pada Kelas Konsumen Baru di Kota Semarang. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi 11 (2014) Desember 178–201*
- Sari, R. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada AKB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah JATIM II/Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 27 No. 1 Oktober 2015*



- Setiawan & Putra. 2016. Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Legian Village Hotel. E-Jurnal Manajemen Unud Vol. 5 No. 8 2016 : 4983-5012
- Siyoto, Sandu, & Sodik, Ali, 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung.
- Muhammad Marsi Sahroni*) Adalah Alumni FEB Unisma
Budi Wahono **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
Khalikussabir ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma