



website. :

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIIM>

© LPPM Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No.1 Pamulang, Tangerang Selatan – Banten

Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491

Email : jurnalmagister@gmail.com

Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Asiatrust Technovima Qualiti Cabang Tangerang

Feleti mendrofa¹; Melinus Gulo²

¹⁻²Universitas Pamulang; mendrofafeleti@gmail.com¹; lins9ul@gmail.com²

Abstrak. Penelitian ini bertujuan buat mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional serta stres kerja terhadap asumsi turnover intention karyawan PT. Asiatrust Technovima Qualiti cabang Tangerang kerja baik secara parsial juga secara simultan. Sampel penelitian ini 132 karyawan PT. ATQ yang masih aktif bekerja dipilih dengan memakai teknik random sampling. Metode yang dipergunakan dengan metode kuantitatif, pengumpulan data dilakukan dengan memakai data primer melalui penyebaran berita umum eksklusif pada responden. Data dianalisis dengan uji validitas serta reliabilitas, serta analisis regresi liner berganda, uji t, uji f serta perkiraan klasik. hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasional, serta stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap asumsi turnover intention.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja; Komitmen Organisasi; Stress Kerja; Turnover Intention.

Abstract. This study aims to determine the effect of job satisfaction, organizational commitment and job stress on the assumption of employee turnover intention of PT. Asiatrust Technovima Qualiti Tangerang branch works well partially and simultaneously. The sample of this research is 132 employees of PT. ATQ who are still actively working are selected by using a random sampling technique. The method used is quantitative method, data collection is carried out using primary data through the distribution of exclusive general news to respondents. The data were analyzed by validity and reliability tests, as well as multiple linear regression analysis, t-test, f-test and classical estimates. The results of the study show that job satisfaction, organizational commitment, and job stress have a simultaneous effect on the assumption of turnover intention.

Keywords. job satisfaction; organizational commitment; job stress; turnover intention.

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai faktor produksi yang mampu menggerakkan faktor produksi lainnya. Pengetahuan, keterampilan, kompetensi, karakteristik setiap individu karyawan merupakan penentu kemajuan perusahaan di masa depan. Oleh karena itu, penekanan pada perhatian sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus mendapatkan posisi di atas faktor-faktor lainnya. Pada kenyataannya, mengelola sumber daya manusia untuk menjadikan aset utama perusahaan bukanlah hal yang mudah. Masalah manajemen sumber daya manusia banyak ditemukan dalam prakteknya, masalah yang sering ditemukan di setiap perusahaan yaitu tingkat pergantian atau turnover karyawan di suatu perusahaan.

Tabel 1 Jumlah Karyawan PT. Asiatrust Technovima Qualiti Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun (orang) (1)	Jumlah karyawan akhir tahun (orang) (2)	Rata-rata karyawan (3)=(1)+(2): 2	Karyawan keluar (orang) (4)	Karyawan masuk (orang) (5)	Karyawan keluar (%) (6)=(4):(3) x100%
2019	202	205	203,5	4	7	1,96
2020	205	210	207,5	8	13	3,85
2021	210	196	203	14	0	6,89

Sumber : HRD. PT. ATQ Tangerang,2021

Dari data turnover karyawan pada tabel diatas tahun 2021 mencapai 6,89 persen. Setiap tahun pun mengalami peningkatan persentase karyawan yang ingin keluar. Terlebih ditahun 2020-2021 dimana pandemi covid-19 sedang terjadi. Hasil dari wawancara dengan bagian HRD, turnover karyawan meningkat disebabkan karena pegawai yang mulai merasa jenuh akan tanggungjawab kerja yang dilakukan pada perusahaan. Adapula karyawan yang keluar dengan beralasan untuk urusan keluarga. Kepuasan kerja dapat memiliki pengaruh pada turnover intention, dimana kepuasan mereka terhadap pekerjaan dengan menunjukkan perilaku yang baik dan bertanggung jawab ketika bekerja. Komitmen organisasional mempunyai pengaruh terhadap turnover intention sebagai landasan individu masing-masing karyawan untuk membantu perusahaan mewujudkan tujuan perusahaan. Stres kerja juga dapat berpengaruh terhadap turnover intention sebagai timbulnya rasa gelisah dan cemas, bingung atau kekecewaan yang membuat karyawan mencari momentum untuk keluar dari tempat dia bekerja.

Turnover intention sudah menjadi kebiasaan yang banyak terjadi dalam suatu perusahaan atau organisasi. Pegawai yang terampil dan mampu bekerja dengan baik sulit didapat karena perusahaan harus mempersiapkan biaya yang besar, terutama dalam menjaga agar karyawan yang sudah ada tidak keluar dari perusahaan. Pergantian karyawan

setiap waktu menjadi permasalahan yang sering kita lihat pada perusahaan baik yang nasional maupun multinasional.

Dari kejadian-kejadian inilah yang mendasari penulis untuk melakukan penelitian kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stres kerja terhadap asumsi turnover intention karyawan PT. Asiatrust Technovima Qualiti cabang Tangerang. Penulis tertarik untuk membahas masalah mengapa terjadi peningkatan jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan dalam dua tahun terakhir, yang mana jumlah peningkatan ini terjadi saat pandemi covid-19 sedang mewabah. Penulis berpendapat bahwa ditengah pandemi saat ini sangat sulit untuk mencari pekerjaan. Banyak pula perusahaan yang akhirnya memberhentikan karyawannya dengan terpaksa karena mengalami kebangkrutan. Tapi mengapa beberapa karyawan PT. Asiatrust Technovima Qualiti memilih meninggalkan pekerjaannya disaat orang lain sedang berjuang demi mendapatkan sebuah pekerjaan.

B. KAJIAN LITERATUR

Kepuasan Kerja

Menurut Luthan (2012:283), Kepuasan kerja adalah keadaan bahagia atau emosi positif yang berasal dari pengalaman individu dalam bekerja. Sedangkan menurut Robbins (2015:30), Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang umumnya ditunjukkan terhadap pekerjaan seseorang, perbedaan antara jumlah balas jasa yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima dari hasil menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas dapat diartikan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu bentuk perasaan karyawan atas apa fasilitas ataupun keadaan yang baik ditempat kerja yang mendorong dirinya semangat dalam bekerja.

Dengan demikian variable kepuasan kerja ini dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Sifat pekerjaan
- b. Kompensasi
- c. Promosi jabatan
- d. Rekan kerja
- e. Penempatan kerja

Komitmen Organisasi

Menurut Dyantini, dkk. (2016:11), Komitmen organisasi merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan dan tempat kerjanya, sehingga memiliki keinginan untuk tetap bertahan di organisasi tersebut. Sedangkan menurut Robbins Mathis, dkk (2016:122), Komitmen organisasi adalah sejauh mana karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi, dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan proses yang berkesinambungan di mana anggota organisasi mengungkapkan kepeduliannya terhadap organisasi dan keberhasilannya serta kemajuannya yang berkesinambungan.

Dengan demikian variable komitmen organisasi ini dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Penghargaan
- b. Pengalaman kerja yang didapat
- c. Peluang berkarir diinternal perusahaan
- d. Rasa tanggungjawab terhadap tugas
- e. Rasa bangga terhadap organisasi

Stress Kerja

Menurut Irham Fahmi (2016:214), Stres kerja adalah suatu kondisi yang menekankan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus berlanjut tanpa solusi, hal ini akan berdampak pada kesehatannya. Sedangkan menurut Ivancevich, dkk. (2016:255) Stres adalah suatu respon adaptif yang diperantarai oleh perbedaan individu yang merupakan konsekuensi dari tindakan, situasi atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan fisik dan psikologis yang berlebihan pada seseorang.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas stres kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi dimana terjadi penekanan terhadap diri dan jiwa seorang karyawan atau pegawai dimana kondisi tersebut di luar daripada batas kemampuan yang dia miliki, sehingga sangat memungkinkan apabila terus dibiarkan dan tidak mendapatkan solusi, bisa saja akan berdampak pada kondisi fisik yang terganggu.

Dengan demikian variable stress kerja dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Konflik keluarga
- b. Masalah kesehatan
- c. Beban pekerjaan
- d. Tingkat kesulitan pekerjaan
- e. Tekanan dari atasan

Turnover Intention

Menurut Harninda (2015:27), turnover intention adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Menurut Harnoto (2014:4), turnover intention adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Menurut Tripathi, dkk. (2017:219), *turnover intention* dapat diartikan sebagai pengunduran diri permanen dari perusahaan baik secara sukarela maupun tidak.

Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas *turnover intention* timbul setelah adanya rasa jenuh atau lelah atas tugas yang diterima sehingga mengakibatkan pengunduran diri dari karyawan tersebut dan mencari tempat pekerjaan yang lebih nyaman.

Dengan demikian variable *turnover intention* ini dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Tantangan pekerjaan
- b. Lingkungan kerja
- c. Masa kerja
- d. Peluang untuk berkarir ditempat lain
- e. Resiko pekerjaan

C. METODOLOGI PENELITIAN

Objek penelitian dalam penulisan ini dilakukan pada PT. Asiatrust Technovima Kualitas cabang Tangerang yang beraktivitas sebagai karyawan. PT. Asiatrust Technovima Kualitas cabang Tangerang beralamat di Jl. Letnan Soetopo Bumi Serpong Damai kota Tangerang Selatan Banten. Lokasi tersebut dipilih dikarenakan peneliti menemukan beberapa masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, stress kerja dan *turnover intention*. Penelitian ini langsung dilakukan pada karyawan PT. Asiatrust Technovima Kualitas cabang Tangerang.

Dalam mengukur variable-variabel yang terdapat dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala ordinal dengan menerapkan tipe skala *likert*. Dengan menggunakan dua jenis sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer didapat dari hasil

menyebarkan kuesioner langsung kepada karyawan PT. Asiatrust Technovima Quality sedangkan data sekunder didapat dari internal perusahaan PT. Asiatrust Technovima Quality cabang Tangerang, literature, dan buku-buku bacaan yang berkaitan dengan permasalahan pada penelitian ini.

Diketahui populasi yang diambil 196 karyawan dipilih menggunakan teknik simple random sampling. Dengan menggunakan metode Slovin diperoleh 132 responden yang dipertimbangkan untuk dijadikan sampel, kemudian digunakan sebagai alat untuk mengukur pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja terhadap turnover intention PT. Asiatrust Technovima Quality cabang Tangerang.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t Hitung	Sig	t tabel $\alpha = 0,05$	F hitung	Sig	F tabel	
				df = n - k - 1			df1 = k-1	df2 = n-k
				df = 132 - 3 - 1 = 128			df1 = 3	df2 = 128
Konstanta	1,076	3,644	0,000	1.97867	34,220	0,000	2.68	
Kepuasan kerja (X1)	0,259	4,138	0,000					
Komitmen Org (X2)	0,265	4,547	0,000					
Stres kerja(X3)	0,214	3,376	0,001					
Variabel Dependen (Y) = Turnover Intention								
koefisien korelasi	R = 0,667	Output regresi linier berganda uji hipotesis						
koefisien determinasi	R ² = 0,445							

Sumber : Data diolah penulis (2022)

Analisis linier berganda untuk mengestimasi variabel dependen jika, variabel independen dinaik turunkan. Adapun persamaan regresi yang terbentuk pada analisis data penelitian ini adalah:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

$$Y = 1,076 + 0,259X_1 + 0,265X_2 + 0,214X_3 + \epsilon$$

Persamaan regresi diatas dapat di representasikan sebagai berikut :

- 2.1.1. Konstanta $b_0 = 1,706$ Artinya jika kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stres kerja nilainya konstan atau sama dengan nol, maka nilai Y (asumsi turnover intention) bernilai 1,076.
- 2.1.2. Koefisien $b_1 = 0,259$. Artinya jika komitmen organisasi dan stres kerja nilainya tetap atau sama dengan nol, dan kepuasan kerja ditingkatkan satu satuan, maka asumsi turnover intention (Y) nilainya bertambah 0,259.
- 2.1.3. Koefisien $b_2 = 0,265$. Artinya jika kepuasan kerja dan stres kerja nilainya tetap atau sama dengan nol, dan komitmen organisasional ditingkatkan satu satuan, maka asumsi turnover intention (Y) nilainya bertambah 0,265.
- 2.1.4. Koefisien $b_3 = 0,214$. Artinya jika variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional nilainya tetap atau sama dengan nol, dan stres kerja ditingkatkan satu satuan, maka asumsi turnover intention (Y) nilainya bertambah 0,214.

Uji F (Simultan)

Dari Tabel F hitung 34,220 > dari F tabel 2,68 sedangkan nilai sig. = 0,000 < dari 0,05 maka keputusannya H₀ ditolak dan H_a diterima. Secara bersama-sama kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stres kerja secara serentak berpengaruh terhadap asumsi turnover intention.

Uji t (Parsial)

1. t hitung kepuasan kerja adalah 4,138.

Karena t hitung kepuasan kerja 4,138 > dari t tabel 1,97867 sedangkan nilai sig. = 0,000 < dari 0,05 maka keputusannya H₂ ditolak. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap asumsi turnover intention (Y).

2. t hitung komitmen organisasi adalah 4,547. Karena t hitung lingkungan kerja 4,547 > dari t tabel 1,97867 sedangkan nilai sig. = 0,000 < dari 0,05 maka keputusannya H₃ ditolak. Secara parsial komitmen organisasional (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap asumsi turnover intention (Y).

3. t hitung stres kerja adalah 3,376. Karena t hitung stres kerja 3,376 > dari t tabel 1,97867 sedangkan nilai sig. = 0,001 < dari 0,05 maka keputusannya H₄ diterima. Secara parsial stres kerja (X₃) berpengaruh positif signifikan terhadap asumsi turnover intention (Y).

Pembahasan Secara Simultan (Uji F)

Karena F hitung 34,220 > dari F tabel 2,68 sedangkan nilai signifikan = 0,000 < dari 0,05 maka keputusannya H₀ ditolak dan H_a diterima. Secara bersama-sama kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stres kerja secara serentak berpengaruh terhadap asumsi *turnover intention*. Hasil ini membuktikan bahwa H₁ yang kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stres kerja berpengaruh terhadap asumsi turnover intention terbukti kebenarannya. Kepuasan kerja akan menambah rasa bangga individu terhadap perusahaan. Saat perasaan tersebut memuncak akan timbul komitmen organisasi pekerja terhadap perusahaannya. Hal inilah yang seharusnya diperhatikan oleh setiap perusahaan. Ketika perusahaan bersikap acuh pada stres kerja yang dialami oleh pekerja tentu kedepannya asumsi turnover intention perusahaan akan meningkat.

Pembahasan Secara Parsial (Uji t)

t hitung kepuasan kerja 4,138 > dari t tabel 1,97867 sedangkan nilai sig. = 0,000 < dari 0,05 maka keputusannya H₀ ditolak dan H_a diterima. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap asumsi turnover intention (Y). Hipotesis H₂ yang mengatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap asumsi turnover intention adalah tidak terbukti kebenarannya. Kepuasan kerja yang tinggi akan mengurangi tingkat asumsi turnover intention perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan hasil kerjanya ataupun apa yang didapat dari perusahaan akan senantiasa loyal terhadap perusahaan dan memnuat karyawan tersebut tetap ingin berada di dalam organisasi. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu dari Setiawan, dkk. (2016:76) kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention (Y), dan menolak hasil penelitian Saeka, dkk. (2016:53) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention (Y).

t hitung komitmen organisasional 4,547 > dari t tabel 1,97867 sedangkan nilai sig. = 0,000 < dari 0,05 maka keputusannya H₀ ditolak dan H_a diterima. Secara parsial komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap asumsi turnover intention (Y).). Maka H₃ yang mengatakan komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap asumsi *turnover intention* adalah tidak terbukti kebenarannya. Komitmen organisasional yang tinggi akan mengurangi tingkat turnover intention perusahaan. Karyawan akan menikmati pekerjaannya ketika telah timbul loyalitas untuk mengabdikan pada organisasi. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu

dari Kurniawati, dkk (2018:25) komitmen organisasional berpengaruh terhadap turnover intention (Y), dan menolak hasil penelitian Saeka (2016:53) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap turnover intention (Y).

Karena t hitung stres kerja $3,376 >$ dari t tabel $1,97867$ sedangkan nilai $sig. = 0,001 <$ dari $0,05$ maka keputusannya H_0 ditolak dan H_a diterima. Secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap asumsi turnover intention (Y). Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap asumsi *turnover intention* terbukti benar. Stres kerja yang tinggi akan meningkatkan asumsi *turnover intention* suatu perusahaan. Perusahaan harus peduli dengan keadaan emosional karyawan mereka. Dengan adanya program penyuluhan diharapkan perusahaan dapat mengetahui dan memberikan solusi atas permasalahan yang dialami oleh karyawannya. Penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu dari Saeka, dkk. (2016:53), stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y), dan menolak hasil penelitian kurniawati, dkk. (2018:125) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention (Y).

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian dan analisis data yang telah diuraikan diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stress kerja karyawan PT. Asiatrust Technovima Qualiti memiliki pengaruh terhadap asumsi turnover intention.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafa.
- Ahsan, M., Maidin, A., & Sudirman, I. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Rumah Sakit Pertamina Balikpapan. Jurnal Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Hasanudin.
- Bukit, Benjamin, dkk. 2047. Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi Dalam Organisasi. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Dewi, A A Sagung Kartika., Putra, B, A, I. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisaional Terhadap Organizational Citizenship Behavior. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia.
- Dharma, C. 2013. Hubungan Antara Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Di PT. X Medan. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Erwinskyah. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang. Jurnal Ilmiah Ekonomi Global, 06 (1), 2502-2024.
- Harninda 2015. Turnover Intentions : Definisi, Indikasi, Dampak Turnover Bagi Perusahaan Dan Perhitungan Turnover. Diakses dari <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/08/turnover-intentions-definisiindikasi.html>
- Harnoto 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Dampak Turnover Bagi Perusahaan Dan Perhitungan Turnover. Jakarta: Prehallindo. Diakses Dari <Http://Jurnal-Sdm.Blogspot.Com/2009/08/Turnover-Intentions-Definisi-Indikasi.Html>.
- Haryono, Siswoyo. 2018. Manajemen Kinerja SDM Teori dan Aplikasi. Jakarta: Luxima Metro Media.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

- Kadim, A., & Sunardi, N. (2022). Financial Management System (QRIS) based on UTAUT Model Approach in Jabodetabek. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1).
- Kawiana, I Gede Putu. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan. Denpasar: Unhi Press.
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. 2014. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Lesmana, R., & Sunardi, N. (2021). Futuristic Leadership Through PEKA Analysis Approach. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 2(1).
- Lesmana, R., Sunardi, N., & Kartono. The Effect of Financing and Online Marketing on MSMEs Income Increasing at Intermoda Modern Market BSD City Tangerang Selatan. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(7), 25-34
- Lesmana, R., Sunardi, N., Hastono, H., & Widodo, A. S. (2021). Perceived Quality Membentuk Customer Loyalty via Brand Equity pada Pengguna Smartphone Merek Xiaomi di Tangerang Selatan. *Jurnal Pemasaran Kompetitif*, 4(2), 157-167
- Lesmana, R., Sutarman, A., & Sunardi, N. Building A Customer Loyalty Through Service Quality Mediated by Customer Satisfaction. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(3), 38-45
- Luthans, Fred 2012. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mahadewi, M. C., & Rahyuda, A. G. 2020. Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Work Family Conflict Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention. Buletin Studi Ekonomi. <https://doi.org/10.24843/Bse.2020.V25.I02.P03>.
- Malayu S.P Hasibuan 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Marnis. Priyono. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Zafatama Publisher.
- Masram. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Zafatama Publisher.
- Nyoto. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Oktawati, Desy. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sarolangun. Universitas Terbuka.
- Prabowo, Bambang Permadi Saputra 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Penempatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Industri Kapal Indonesia, Bitung. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*.
- Saeka, I., & Suana, I. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Indonusa Algaemas Prima Bali. E-jurnal.
- Sari, Eliana. 2009. Pengembangan SDM Pedoman Meningkatkan Kompetensi Pegawai Secara Tepat. Jakarta: Jayabaya Press.
- Setiawan, D. P. & Harahap, P. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Sido Muncul Semarang). E-Jurnal.
- Suhariadi, Fendy. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendekatan Teoritis Praktis. Surabaya: Airlangga University Press.

- Sunardi, N., & Lesmana, R. (2020). Konsep Icepower (Wiramadu) sebagai Solusi Wirausaha menuju Desa Sejahtera Mandiri (DMS) pada Masa Pandemi Covid-19. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1).
- Sunardi, N., & Lesmana, R. (2020). Pelaksanaan Alokasi Dana Desa Terhadap Manajemen Keuangan Desa dalam Meningkatkan Efektivitas Program Desa Sejahtera Mandiri Di Desa Cihambulu, Kec. Pabuaran, Kab. Subang. *Jurnal SEKURITAS (Saham, Ekonomi, Keuangan dan Investasi)*, 3(3), 277-288.
- Syafri, Wirman. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Bandung: IPDN PRESS.
- Syafrina, N., 2018. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Aspacindo. *Jurnal Benefita*.
- Tsauri. Sofyan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.
- Utama, I. W. B. S., & Surya, I. B. K. 2020. Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Zulkarnaen, Wandy dkk. 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Shadiq Sharia. *Jurnal Ilmiah MEA 1 (3)*, 2541 – 5255.