

**PENGARUH STRES KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP INTENSI *TURNOVER***  
(Studi pada Lembaga Pengelola Dana Bergulir Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah )

**Nurmalitasari Indah Wisantyo dan Harries Madiistriyatno**  
*Universitas Diponegoro dan Universitas Persada Indonesia Y.A.I*  
*nurmapsiko@gmail.com dan harries.madi@gmail.com*

**Abstract:** The purpose of this research is to examine and analyze the effect of work stress, work discipline, and job satisfaction on turnover intention. Sampling method using proportionate stratified random sampling. The data is taken directly using a questionnaire with 72 respondents employees at Lembaga Pengelola Dana Bergulir, Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (LPDB-KUMKM). The method of analysis used in this research is multiple linear regression. Research shows job stress, work discipline, and job satisfaction together significantly influence turnover intention. This means that variation in turnover intention (Y) can be explained by the three independent variables work stress ( $X_1$ ), work discipline ( $X_2$ ), and job satisfaction ( $X_3$ ). The results of the t test, showed that job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention while work stress and work discipline have positive effect on turnover intention, but not significant. Job satisfaction variables are variables that most influence on turnover intention.

**Keywords:** job stress, work discipline, job satisfaction, turnover intention.

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap intensi *turnover*. Metode sampling menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*. Data diambil secara langsung menggunakan kuesioner dengan 72 orang responden pegawai Lembaga Pengelola Dana Bergulir, Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (LPDB-KUMKM). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap intensi *turnover*. Hal ini berarti bahwa variasi intensi *turnover* (Y) dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen stres kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja ( $X_3$ ). Hasil dari uji t, didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *turnover*, sedangkan stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap intensi *turnover*. Variabel Kepuasan kerja merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap intensi *turnover*.

**Kata kunci:** stres kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, intensi *turnover*.

## PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan hal yang penting. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang baik, akan memiliki kekuatan kompetitif pada organisasi bisnisnya. Upaya organisasi mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi merupakan suatu paradigma baru. Keunggulan kompetitif merupakan posisi unik yang dikembangkan perusahaan dalam menghadapi para pesaing, sehingga organisasi mampu berdaya saing dan tumbuh berkelanjutan.

Lembaga Pengelola Dana Bergulir Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (LPDB-KUMKM) merupakan bagian dari satuan unit Kerja Kementerian Koperasi dan UKM. Dalam pengelolaan usahanya LPDB-KUMKM merupakan organisasi yang tidak semata-mata mengutamakan keuntungan, tetapi sebagai badan layanan umum (BLU) yang harus dikelola secara profesional, serta mengedepankan kepentingan pelayanan kepada KUMKM dengan prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, produktivitas, efisiensi, dan efektifitas.

Pengelolaan perilaku oleh manajemen organisasi pada individu akan berdampak pada *turnover* pegawai. Tabel 1 menunjukkan bahwa terjadi penurunan jumlah penerimaan pegawai, tetapi terjadi kenaikan pegawai keluar, sehingga *turnover* pegawai LPDB-KUMKM meningkat.

**Tabel 1.** Data Turnover Pegawai

No	Tahun	$\Sigma$ Pegawai	$\Sigma$ Pegawai Masuk	$\Sigma$ Pegawai keluar	<i>Turnover</i> (%)
1	2011	144	53	5	9
2	2012	175	34	3	9
3	2013	204	42	14	33

**Sumber:** Data SDM LPDB-KUMKM (2014)

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari observasi dan wawancara peneliti, bahwa dari 20 orang yang diamati peneliti, terdapat 10 pegawai yang memiliki minat untuk melihat lowongan pekerjaan dari perusahaan lain. Intensi *turnover* harus disikapi sebagai suatu fenomena penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang penting bagi keberlangsungan organisasi, mengingat *turnover* pegawai merupakan masalah yang merugikan (Mathis dan Jackson, 2006:125). Hal yang dapat merugikan organisasi bila kehilangan pegawai yang *talented*, mengingat saat ini marak adanya *talent war* antar organisasi demi mendapatkan sumber daya manusia yang terbaik (Mathis dan Jackson, 2006:127).

Pegawai LPDB-KUMKM harus bekerja dengan cepat dan cermat untuk mencapai target penyaluran. Di lain pihak, karakteristik penerima pinjaman dari LPDB-KUMKM yang merupakan Koperasi atau UMKM yang *feasible* tetapi belum *bankable* menjadi tantangan tersendiri bagi pegawai LPDB-KUMKM karena pegawai harus mampu menjaga *Non Performing Loan* (NPL) agar tetap rendah. Hal tersebut merupakan stressor pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Respon dalam menghadapi stressor tersebut, pegawai mengalami badan lelah atau sakit. Berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan oleh Atteya

(2012) bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kejenuhan kerja, dimana akan berpengaruh pada sikap pegawai. Begitu pula dengan Hsieh dan Wang (2012) yang membuktikan bahwa stres kerja berhubungan dengan kinerja pegawai. Selain itu, Manurung dan Ratnawati (2012) dan Waspodo dkk (2013) telah membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap intensi *turnover*, maka peneliti menduga apabila terjadi stres kerja di LPDB-KUMKM akan berpengaruh terhadap intensi *turnover*.

Salah satu tantangan dalam mengelola sumber daya manusia di LPDB-KUMKM adalah penegakan disiplin kerja. Berdasarkan data kehadiran yang terdapat pada Tabel 2 menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan tanpa seizin atasan selama bulan pelaporan kehadiran Juni sampai dengan Agustus 2014 setiap bulannya cukup tinggi. Jumlah keterlambatan sebagaimana disajikan pada Tabel 2 tidak termasuk keterlambatan yang sudah seizin atasan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dari data keterlambatan terlihat adanya indikasi pelanggaran disiplin terhadap kepatuhan jam kerja. Ketidakhadiran tanpa keterangan merupakan salah satu contoh pelanggaran disiplin yang dilakukan pegawai. Dari kasus yang pernah terjadi di LPDB-KUMKM, ketidakhadiran tanpa keterangan dapat mengindikasikan intensi *turnover* pegawai. Hal tersebut dikarenakan, pegawai sedang melaksanakan proses seleksi di perusahaan lain. Oleh karena itu, peneliti menduga kepuasan kerja pegawai LPDB-KUMKM akan berpengaruh terhadap intensi *turnover* pegawai LPDB-KUMKM.

**Tabel 2.** Data Kehadiran Pegawai

No.	Periode Pelaporan	$\Sigma$ Pegawai	$\Sigma$ Pegawai Terlambat	$\Sigma$ Pegawai Tanpa Ket
1	Juni	256	116	6
2	Juli	253	149	11
3	Agustus	250	129	3

**Sumber:** Data SDM LPDB-KUMKM diolah (2014)

Saat pegawai telah mencapai grade tertinggi pada level remunerasi, maka hanya pada saat terjadi kenaikan jabatan akan terjadi kenaikan gaji. Akan tetapi, kenaikan gaji pegawai didasarkan dengan adanya perubahan Keputusan Menteri Keuangan tentang Remunerasi LPDB-KUMKM. Hal ini menyebabkan belum tentu disetiap tahun terjadi kenaikan gaji. Di sisi lain, di LPDB-KUMKM pun belum terdapat sistem *reward* berupa bonus.

Kesempatan promosi dapat terjadi bila ada jabatan kosong karena pengembangan struktur baru atau pejabat yang mengisi sudah tidak ada. Tidak adanya perubahan gaji pegawai dapat memicu ketidakpuasan pegawai atau memilih mengundurkan diri dari LPDB-KUMKM. Merujuk hasil penelitian yang dilakukan oleh Manurung dan Ratnawati (2012) dan Waspodo dkk (2013) bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap intensi *turnover*, maka peneliti menduga kepuasan kerja pegawai LPDB-KUMKM akan berpengaruh terhadap intensi *turnover* pegawai LPDB-KUMKM.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menemukan bukti empiris pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* pegawai.

## KAJIAN TEORI

**Stres Kerja.** Stres kerja oleh Mangkunegara (2005:28) didefinisikan sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simptom antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak biasa rileks, tidak bias rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan dara meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Dalam Kreitner dan Kinicki (2005:357) terdapat hasil para ahli teori yang menyatakan bahwa stress memiliki konsekuensi atau hasil psikologis/ yang berkaitan dengan sikap, berperilaku, kognitif dan kesehatan fisik. Kreitner dan Kinicki (2005:253) menjelaskan stressor sebagai faktor-faktor lingkungan yang menimbulkan stres. Stressor tingkat kelompok oleh dinamika kelompok dan perilaku manajerial.

Menurut Sarafino (1994: 81-84), aspek yang mencakup dalam stres, antara lain fisiologis, kognisi, emosi, dan perilaku sosial. Menurut Robbins dan Judge (2011: 646) terdapat tiga symptom dari stres, yaitu fisiologis, psikologis, dan perilaku.

**Disiplin Kerja.** Kedisiplinan (Hasibuan, 2007: 193-194) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Fathoni (2006: 172) menjelaskan Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan perusahaan mencapai tujuan.

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi (Hasibuan, 2007: 195-198) adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

**Kepuasan Kerja.** Hasibuan (2007: 202) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa.

*Job Descriptive Index* (dalam Rivai, 2008: 479) menjabarkan faktor penyebab kepuasan kerja. Beberapa faktor tersebut adalah bekerja pada tempat yang tepat, pembayaran yang sesuai, organisasi dan manajemen, supervisi pada pekerjaan yang tepat, orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat.

**Intensi Turnover.** Turnover adalah tingkat keluar masuk karyawan terjadi ketika karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan (Mathis dan Jackson, 2006: 125). Intensi turnover mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari

alternatif pekerjaan di tempat lain. Mello (2011: 575) mengemukakan bahwa *turnover* merupakan keadaan dimana karyawan meninggalkan organisasi atas permintaan organisasi maupun orang-orang yang meninggalkan organisasi atas inisiatif mereka sendiri yang disebabkan oleh gangguan dalam operasi, dinamika kerja tim, dan kinerja unit. Berdasarkan penjelasan di atas, intensi *turnover* dapat disimpulkan sebagai keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan.

Mathis dan Jackson (2006: 125-126) mengelompokkan perputaran karyawan menjadi 6 (enam) jenis, antara lain *turnover* secara tidak sukarela, *turnover* secara sukarela, *turnover* fungsional, *turnover* disfungsional, *turnover* yang tidak dapat dikendalikan, *turnover* yang dapat dikendalikan.

**Pengaruh Stres Kerja terhadap Intensi *Turnover*.** Respon terhadap tekanan yang dihadapi oleh individu dapat berupa perubahan kinerja fisiologis pada individu. Perubahan fisiologis yang terjadi meliputi peningkatan detak jantung, otot tegang terutama bagian bahu dan lengan, sakit kepala, gangguan pencernaan, dan bertambah banyak melakukan kesalahan dalam menyelesaikan tugas akan menimbulkan rasa ingin meninggalkan pekerjaannya bahkan meninggalkan suatu organisasi.

Respon kognisi individu terhadap tekanan yang dihadapi oleh individu. Stres yang terjadi menyebabkan adanya gangguan kognisi. Gangguan kognisi berasal dari tingkat rangsangan emosional tinggi yang dapat terjadi akibat pikiran yang mengganggu ketika individu berhadapan dengan sensor. Individu dapat mengalami kesulitan untuk mengingat, sulit konsentrasi, dan pikiran kacau. Keadaan seperti ini akan mempengaruhi pegawai untuk berpikir berhenti bekerja.

Emosi merupakan reaksi yang dirasakan individu sebagai ketidaknyamanan psikologis dalam suatu situasi, contohnya ketakutan, mudah cemas, gelisah, sedih, depresi, merasa tidak aman, rasa harga diri menurun, marah, terlalu peka dan mudah tersinggung. Respon terhadap tekanan yang dihadapi oleh individu yang mengubah perilaku sosial individu. Stres dapat mengubah individu dalam perilaku. Bila seseorang dalam keadaan stres, kemungkinan orang tersebut menjadi kurang memperhatikan keadaan sosialnya dan kurang sensitif terhadap orang lain. Hal ini akan menyebabkan ketidakharmonisan dalam hubungan antar karyawan. Interaksi yang kurang harmonis dapat menjadi penyebab pegawai merasa tidak nyaman berada di tempat kerja, sehingga pegawai merasa ingin meninggalkan perusahaan. Pemikiran tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Paile' (2011), Manurung dan Ratnawati (2012) dan Waspododo dkk (2013) yang telah membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap intensi *turnover*.

**Pengaruh Disiplin Kerja dengan Intensi *Turnover*.** Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku merupakan bentuk penerimaan akan perusahaannya. Dalam menjalankan kegiatan kerja, pegawai yang datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku mencerminkan kenyamanan pegawai yang dapat mencegah keinginan meninggalkan perusahaan. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Lavenant (2010) yang menyatakan bahwa mendidik

supervisor tentang aturan-aturan akan memberi mereka keseimbangan yang tepat antara otoritas dan penerimaan. Hasilnya *turnover* rendah dan produktivitas yang tinggi bagi organisasi.

**Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi *Turnover*.** Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa dari pelaksanaan tugas-tugasnya. Pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi akan menimbulkan kepuasan kerja pada pegawai. Rasa puas yang ada akan membuat pegawai cinta akan pekerjaannya. Hal tersebut mengurangi risiko adanya intensi *turnover* pada pegawai.

Beberapa penelitian terdahulu yang mendukung pemikiran ini adalah Aydogdu dan Asikgil (2011) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja yang signifikan dan negatif hubungan dengan intensi turnover. Findik dkk (2013) menyatakan bahwa pegawai yang memiliki pribadi organisasi yang fit memiliki kepuasan kerja lebih banyak dan intensi *turnover* berkurang. Mahdi dkk (2012) kepuasan kerja intrinsik memiliki pengaruh kuat pada intensi turnover. Hasil penelitian Manurung dan Ratnawati (2012) dan Wasposito dkk (2013) yang telah membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap intensi *turnover*.

**Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi *Turnover*.** Organisasi dan manajemen merupakan jalan tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan. Tetapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan akan rendah. Respon terhadap tekanan yang dihadapi oleh pegawai dapat berupa perubahan kinerja fisiologis seperti peningkatan detak jantung, peningkatan kecepatan nafas, otot tegang terutama bagian bahu dan lengan, gangguan tidur, sakit kepala, gangguan pencernaan, kulit gatal, punggung terasa sakit, keringat berlebihan, tekanan darah tinggi, kehilangan energi, dan bertambah banyak melakukan kesalahan dalam menyelesaikan tugas. Hal ini akan mempengaruhi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ketidakmampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya akan menimbulkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Kepuasan terhadap pembayaran yang sesuai akan mempengaruhi emosi karyawan dalam bekerja, sehingga akan muncul perilaku dalam menyelesaikan tugasnya. Pembayaran yang sesuai akan menimbulkan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/ pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, maka pegawai akan bertahan bekerja di perusahaan saat ini.

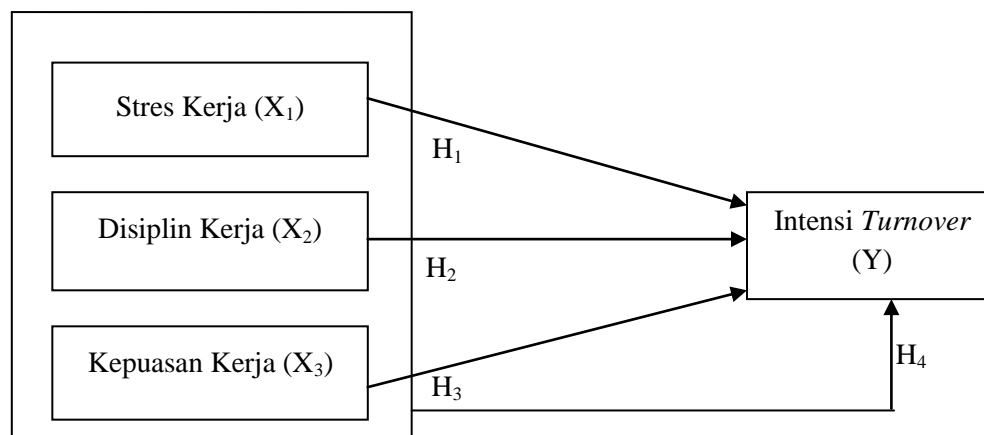
Bekerja pada tempat yang tepat dan berada pada orang-orang yang tepat berkaitan dengan dinamika hubungan antar karyawan. Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara

sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Jika tercipta *human relationship* yang serasi, maka terwujud lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Rasa nyaman akan memberikan kesan kepada pegawai untuk bertahan di perusahaan.

Respon terhadap tekanan yang dihadapi oleh individu yang mengubah perilaku sosial individu. Stres dapat mengubah individu dalam perilaku. Bila seseorang dalam keadaan stres, kemungkinan orang tersebut menjadi kurang memperhatikan keadaan sosialnya dan kurang sensitif terhadap orang lain. Hal ini akan menyebabkan ketidakharmonisan dalam hubungan antar karyawan. Selain itu, stres yang terjadi menyebabkan adanya gangguan kognisi. Gangguan kognisi berasal dari tingkat rangsangan emosional tinggi yang dapat terjadi akibat pikiran yang mengganggu ketika individu berhadapan dengan sensor. Individu dapat mengalami kesulitan untuk mengingat, sulit konsentrasi, dan pikiran kacau. Hal ini akan mempengaruhi karyawan dalam melakukan tindakan indisipliner. Hambatan-hambatan pegawai dalam berinteraksi dengan rekan kerja, gangguan pikiran dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja, hingga akhirnya pegawai mulai berpikir untuk meninggalkan perusahaan dengan mencari perusahaan lain yang dipikir lebih baik. Pemikiran ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Nahar et al (2013) yang menjelaskan bahwa ketika orang-orang puas dengan pekerjaan mereka, mereka lebih produktif dan cenderung lebih sehat. Ketika karyawan merasa bahwa lingkungan di tempat kerja adalah negatif, mereka merasa stres.

Lavenant (2010) menyatakan bahwa dari hasil penelitiannya didapati disiplin yang tepat akan meningkatkan kepuasan karyawan, meningkatkan kinerja, dan melindungi diri dari tuntutan hukum mahal. Mendidik supervisor tentang aturan-aturan ini akan memberi mereka keseimbangan yang tepat antara otoritas dan penerimaan. Hasilnya *turnover* rendah dan produktivitas yang tinggi bagi organisasi. Selanjutnya Rizwan (2014) membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan kepuasan karyawan terhadap intensi *turnover* karyawan.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu yang telah dilakukan peneliti sebelumnya, disusun kerangka penelitian ini. Kerangka pemikiran disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### Hipotesa

H1 : Ada pengaruh stres kerja terhadap intensi *turnover*.

H2 : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap intensi *turnover*.

H3 : Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi *turnover*.

H4: Ada pengaruh secara bersama-sama antara stres kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap intensi *turnover*.

### METODE

Desain penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini adalah desain penelitian kausal dan deskriptif. Desain penelitian kausal digunakan untuk mengukur hubungan antara stres kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerjaterhadap intensi *turnover*, serta untuk menganalisis bagaimana variabel stres kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerjamempengaruhi variabel intensi *turnover* pegawai. Sedangkan, desain penelitian deskriptif digunakan untuk memaparkan atau menjelaskan variabel-variabel yang diteliti serta melihat hubungan dan ketergantungan variabel pada sub-sub variabelnya.

Penelitian ini menggunakan variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent). Variabel independen adalah stres kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ). Variabel dependen adalah intensi *turnover* ( $Y$ ). Dimensi stres kerja adalah fisiologis, kognisi, emosi, dan perilaku sosial. Dimensi disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Dimensi kepuasan kerja adalah bekerja pada tempat yang tepat, pembayaran yang sesuai, organisasi dan manajemen, supervisi pada pekerjaan yang tepat, orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat. Dimensi intensi *turnover* adalah *involuntary turnover*, *voluntary turnover*, *fuctional turnover*, *disfuctional turnover*, *uncontrollable turnover* dan *controllable turnover*.

Penelitian ini menggunakan data primer dengan skala ordinal.. Pengukuran dimensi variabel penelitian menggunakan skala Likert 1-5. Satu menunjukkan kategori terendah, 5 tertinggi. Populasi penelitian ini adalah 253 pegawai di LPDB-KUMKM. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan teknik *Probability Sampling*. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori Slovin (dalam Umar, 2008: 65) dengan hasil perhitungan adalah 72 orang. Cara penentuan sampel menggunakan cara pengambilan kocokan nama para pegawai LPDB-KUMKM. Rincian jumlah sampel sebagaimana tercantum pada Tabel 3.

Penelitian ini menggunakan alat bantu pengumpulan data (*instrument*) berupa kuesioner. Pengujian validitas instrumen di dalam penelitian ini dilakukan dengan metode korelasi *Product Moment Pearson*. Untuk mengetahui apakah setiap butir dalam instrumen itu valid atau tidak, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir ( $r_{hitung}$ ) dengan skor total ( $r_{kritis}$ ).



Tabel 3. Sampel Penelitian

No	Lingkup Direktorat	Jumlah Populasi	%	Jumlah Sampel
1	Pengembangan Usaha	67	28	19
2	Keuangan	23	30	7
3	Umum dan Hukum	116	28	33
4	Bisnis	47	28	13
Total		253	28	72

Metode pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach*, yaitu dengan membagi alat ukur sebanyak jumlah aitem. Reliabilitas alat ukur dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas (mendekati angka 1,00) berarti semakin tinggi reliabilitasnya.

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel stres kerja, variabel disiplin kerja, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel intensi *turnover* pegawai LPDB-KUMKM. Pengelolaan data hasil *survey* dilakukan dengan menggunakan SPSS *versi* 20. Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda perlu dilakukan uji asumsi klasik meliputi:

a. Uji Normalitas

Umar (2008: 77-79) menjelaskan bahwa uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat *Normal P-P Plot of Regression Stan*. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Cara yang paling umum untuk mengetahui tidak adanya multikolinieritas adalah dengan melihat nilai toleransi (*tolerance*) dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*). Multikolinieritas tidak terjadi jika semua variabel yang akan dimasukkan ke dalam persamaan regresi mempunyai nilai toleransi 0.0001 dan nilai VIF yang mendekati angka 1. Sunyoto (2011: 124) menjelaskan bahwa tidak terjadi multikolinieritas apabila menggunakan nilai toleransi 10% atau 0,10 maka  $VIF < 10$  dan nilai  $tolerance > 0,10$ .

c. Uji Heteroskedastisitas

Cara mengetahui apakah asumsi homoskedastisitas terpenuhi dapat dilakukan dengan membuat *scatterplot* data antara nilai-nilai prediksi ( $ZPRED = Regression Standardized Predicted Value$ ) dengan nilai residualnya ( $SRESID = Regression Standardized Residual$ ). Jika pada *scatterplot* ditemukan pola tertentu, maka mengindikasikan adanya heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola tertentu serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol maka dapat dikatakan tidak terdapat heteroskedastisitas dan asumsi homoskedastisitas dapat terpenuhi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen disajikan pada Tabel 4. Dapat dilihat bahwa seluruh *item* indikator valid dan reliabel.

**Tabel 4.** Uji Validitas dan Reliabilitas

No	Variabel	Validitas	Reliabilitas
1	Stres Kerja	22 item valid	0.930
2	Disiplin Kerja	16 item valid	0.920
3	Kepuasan Kerja	17 item valid	0.945
4	Intensi <i>Turnover</i>	17 item valid	0.962

Hasil pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa distribusi data bersifat normal. Tidak terjadi multikolinearitas maupun heteroskedastisitas. Pengujian persamaan regresi menghasilkan koefisien determinasi persamaan model regresi berganda penelitian adalah 41,4%. Artinya variasi intensi *turnover* (Y) dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen yaitu stres kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja ( $X_3$ ). Sisanya 58,6% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar model regresi berganda yang diteliti dalam penelitian ini.

Hasil perhitungan F untuk pengaruh stres kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap Intensi *Turnover* (Y) diperoleh nilai  $F_{hitung} = 17,723$ . Dapat diambil kesimpulan bahwa stres kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan pegawai ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap intensi *turnover* (Y) secara signifikan, serta model regresi berganda di dalam penelitian ini dapat digunakan untuk memprediksi stres kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan pegawai ( $X_3$ ) terhadap intensi *turnover* (Y).

Hasil uji t untuk membuktikan pengaruh stres kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan pegawai ( $X_3$ ) terhadap intensi *turnover* (Y) secara parsial menggunakan SPSS v.20 disajikan pada Tabel 5.

**Tabel 5.** Uji Statistik t untuk  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,771	,734		6,501	,000
StresKerja	,161	,138	,119	1,162	,249
DisiplinKerja	,005	,160	,004	,028	,978
KepuasanKerja	-,754	,153	-,611	-4,921	,000

Mengacu Tabel 5 persamaan regresi berganda penelitian ini adalah:

$$IT = 4,771 + 0,161 SK + 0,005 DK - 0,754KK$$

Konstanta bernilai 4,771 menyatakan bahwa jika tidak ada pengaruh variabel stres kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) maka intensi *turnover* (Y) pegawai LPDB-KUMKM bernilai 4,771. Nilai konstanta menunjukkan intensi turnover relatif tinggi karena nilai tertinggi dalam pilihan jawaban kuesioner adalah 5.

Koefisien regresi stres kerja ( $X_1$ ) bernilai 0,161. Nilai koefisien positif menyatakan bahwa jika tidak ada pengaruh variabel independen lainnya, maka apabila stres kerja ( $X_1$ ) meningkat, maka intensi *turnover* (Y) cenderung mengalami kenaikan. Signifikansi variabel stress kerja bernilai 0,249. Angka ini lebih besar dari  $\alpha = 5\%$ . Dengan demikian pengaruh stress kerja terhadap intensi *turnover* tidak signifikan.

Koefisien regresi disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,005. Nilai koefisien positif menyatakan bahwa jika tidak ada pengaruh variabel independen lainnya, maka apabila disiplin kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan, maka intensi *turnover* (Y) cenderung mengalami kenaikan. Signifikansi variabel disiplin kerja bernilai 0,978. Angka ini lebih besar dari  $\alpha = 5\%$ . Dengan demikian pengaruh disiplin kerja terhadap intensi *turnover* tidak signifikan.

Koefisien regresi kepuasan kerja ( $X_3$ ) sebesar -0,754. Nilai koefisien negatif menyatakan bahwa jika tidak ada pengaruh variabel independen lainnya, apabila kepuasan kerja ( $X_3$ ) mengalami kenaikan, maka intensi *turnover* (Y) cenderung mengalami penurunan. Signifikansi variabel kepuasan kerja bernilai 0,000. Angka ini lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$ . Dengan demikian pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* signifikan.

**Matriks Korelasi antar Variabel.** Matriks korelasi antar dimensi bertujuan menganalisis hubungan antar dimensi setiap variabel independen dan variabel dependen. Hasil perhitungan korelasi *Pearson Product Moment* antar dimensi menggunakan SPSS versi 20 disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Matriks Korelasi Dimensi Antar Variabel

Varia bel	Dimensi	Intensi Turnover ( Y )					
		<i>Involuntary turnover</i> ( Y <sub>1</sub> )	<i>Voluntary turnover</i> ( Y <sub>2</sub> )	<i>Functional turnover</i> ( Y <sub>3</sub> )	<i>Dysfunctional turnover</i> ( Y <sub>4</sub> )	<i>Uncontrollable turnover</i> ( Y <sub>5</sub> )	<i>Controllable turnover</i> ( Y <sub>6</sub> )
Stres kerja ( X <sub>1</sub> )	Fisiologis ( X <sub>1.1</sub> )	0,308**	0,283*	0,417**	0,325**	0,320**	0,216
	Kognisi ( X <sub>1.2</sub> )	0,211	0,166	0,388**	0,123	0,171	0,056
	Emosi ( X <sub>1.3</sub> )	0,171	0,145	0,158	0,132	0,148	0,082
	Perilaku Sosial ( X <sub>1.4</sub> )	0,284*	0,372**	0,350**	0,510**	0,374**	0,435**
Disipli n Kerja ( X <sub>2</sub> )	Tujuan dan Kemampuan ( X <sub>2.1</sub> )	-0,297*	-0,237*	-0,364**	-0,243*	-0,282*	-0,270*
	Keteladanan Pimpinan ( X <sub>2.2</sub> )	-0,227	-0,278*	-0,341**	-0,415**	-0,335**	-0,213
	Balas Jasa ( X <sub>2.3</sub> )	-0,153	-0,409**	-0,282*	-0,486**	-0,379**	-0,382**
	Keadilan ( X <sub>2.4</sub> )	-0,299*	-0,376**	-0,246*	-0,379**	-0,400**	-0,359**
	Waskat ( X <sub>2.5</sub> )	-0,234*	-0,269*	-0,283*	-0,372**	-0,303**	-0,224
	Sanksi ( X <sub>2.6</sub> )	-0,300*	-0,353**	-0,269*	-0,569**	-0,430**	-0,404**
	Ketegasan ( X <sub>2.7</sub> )	-0,236*	-0,131	-0,108	-0,240*	-0,111	-0,228
	Hub Kemanusiaan ( X <sub>2.8</sub> )	-0,100	-0,224	-0,344**	-0,278*	-0,308**	-0,192
Kepua san Kerja ( X <sub>3</sub> )	Penempatan yang tepat ( X <sub>3.1</sub> )	-0,154	-0,274*	-0,408**	-0,213	-0,353**	-0,268*
	Pembayaran sesuai ( X <sub>3.2</sub> )	-0,446**	-0,469**	-0,368**	-0,493**	-0,427**	-0,424**
	Organisasi dan Manj ( X <sub>3.3</sub> )	-0,380**	-0,547**	-0,245*	-0,455**	-0,396**	-0,533**
	Supervisi ( X <sub>3.4</sub> )	-0,291*	-0,361**	-0,250*	-0,355**	-0,328**	-0,386
	Org berada dalam pekerjaan yang tepat ( X <sub>3.5</sub> )	-0,445**	-0,579**	-0,444**	-0,539**	-0,541**	-0,454**

Berdasarkan hasil uji korelasi antar dimensi pada Tabel 6 terlihat bahwa di antara dimensi-dimensi variabel kepuasan kerja (X<sub>3</sub>) dan dimensi-dimensi variabel intensi *turnover* (Y), dimensi yang memiliki korelasi paling kuat adalah orang berada dalam pekerjaan yang tepat dengan dimensi *voluntary turnover* yang tepat. Koefisien korelasi antar kedua dimensi ini -0,579. Angka koefisien korelasi tersebut menunjukkan tingkat hubungan negatif dan “sedang”. Hal ini menunjukkan bahwa jika pegawai LPDB-KUMKM merasa dirinya merupakan orang yang berada pada pekerjaan yang tepat maka keinginan pegawai untuk meninggalkan LPDB-KUMKM secara sukarela akan menurun.

**Analisis Pengaruh Stres Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Intensi Turnover (Y).** Temuan penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Paile' (2011), Manurung (2012) dan

Waspodo (2013). Penelitian-penelitian terdahulu tersebut membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap intensi turnover.

Pengujian hubungan antar dimensi pada Tabel 6 menunjukkan pada penelitian ini lebih banyak hubungan antar dimensi lemah. Sedikitnya hubungan yang kuat antar dimensi pada variabel stres kerja dan intensi *turnover* menyebabkan pengaruh stres kerja terhadap intensi *turnover* tidak signifikan. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila terjadi perubahan pada stres kerja pegawai pengaruh terhadap keinginan pegawai meninggalkan perusahaan tidak terlihat nyata. Merujuk model stres pekerjaan dari M Koslowsky, stressor dapat menghasilkan respon yang berbeda-beda, tidak selalu membuat pegawai ingin meninggalkan perusahaan.

**Analisis Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Intensi Turnover (Y).** Berdasarkan hasil perhitungan di atas, terbukti bahwa disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap intensi *turnover* (Y). Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Lavenant (2010) yang menyatakan bahwa mendidik supervisor tentang aturan-aturan akan memberi mereka keseimbangan yang tepat antara otoritas dan penerimaan yang hasilnya *turnover* rendah dan produktivitas yang tinggi bagi organisasi. Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku tidak berpengaruh terhadap keinginan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, pegawai yang bermasalah dengan kedisiplinan tidak selalu mencirikan ada keinginan meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan hasil pengujian hubungan antar dimensi pada Tabel 6 diketahui lebih banyak hubungan antar dimensi yang lemah. Sedikitnya hubungan yang kuat antar dimensi pada variabel disiplin kerja dan intensi *turnover* menyebabkan pengaruh disiplin kerja terhadap intensi *turnover* tidak signifikan. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila terjadi perubahan pada disiplin kerja pegawai pengaruh terhadap keinginan pegawai meninggalkan perusahaan tidak terlihat nyata.

**Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Intensi Turnover (Y).** Berdasarkan hasil perhitungan di atas, terbukti bahwa kepuasan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *turnover* (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Aydogdu dan Asikgil (2011), Valentine *et al* (2011), Mahdi (2012), Findik *et al* (2013), serta Rizwan (2014). Para peneliti terdahulu tersebut juga menemukan korelasi negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover*.

Penelitian ini menunjukkan apabila nilai kepuasan kerja tinggi, maka keinginan pegawai LPDB-KUMKM meninggalkan pekerjaannya semakin rendah. Peningkatan kepuasan kerja diharapkan mampu menurunkan intensi turnover pada pegawai LPDB-KUMKM.

Dimensi yang memiliki korelasi paling kuat adalah orang yang berada pada tempat yang tepat. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai LPDB-KUMKM yang berada pada penempatan yang sesuai diharapkan mampu menurunkan keinginan meninggalkan LPDB-KUMKM. Hal ini akan mendukung retensi pegawai, sehingga diharapkan manajemen LPDB-KUMKM mampu mempertahankan pegawai yang berbakat sebagai upaya suksesi jabatan selanjutnya. Hasil penelitian ini sebagaimana telah disajikan di bagian sebelumnya menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap variabel intensi *turnover* pegawai LPDB-KUMKM. Hal ini perlu dijadikan perhatian karena pada

dasarnya banyak masalah seputar manajemen sumber daya manusia yang menyebabkan organisasi tidak dapat berkelanjutan. Interaksi saat di kantor, rekan kerja, bahkan pekerjaan itu sendiri akan memengaruhi pegawai dalam merespon suatu stressor. Keinginan meninggalkan LPDB-KUMKM tidak hanya didasari karena tekanan yang dirasakan ataupun kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan. Kepastian keberlanjutan suatu organisasi perlu diperhatikan karena hal tersebut berkaitan dengan *job insecurity* pegawai. Untuk itu diperlukan penggalian informasi yang lebih agar ditemukan faktor-faktor apa saja yang harus diperbaiki demi menurunkan intensi *turnover* pegawai di LPDB-KUMKM, terutama untuk variabel stres kerja dan disiplin kerja.

## **PENUTUP**

Stres kerja berpengaruh terhadap intensi *turnover* tetapi tidak signifikan. Berdasarkan matrik antar dimensi, hal ini dapat dikarenakan dimensi yang digunakan banyak yang hubungannya lemah. Disiplin kerja berpengaruh terhadap intensi *turnover* tetapi tidak signifikan. Berdasarkan matrik antar dimensi, hal ini dapat dikarenakan dimensi yang digunakan banyak yang hubungannya lemah.

Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *turnover*. Apabila terjadi kenaikan kepuasan kerja maka intensi turnover akan terjadi penurunan. Secara bersama-sama stres kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap intensi turnover.

Dalam rangka mengurangi tingkat intensi *turnover* lembaga perlu memperhatikan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai dapat ditingkatkan dengan cara menemukan orang yang tepat untuk menduduki suatu posisi di LPDB-KUMKM. Hal ini dapat disiapkan sejak awal proses rekrutmen. Lembaga sebaiknya mencari kandidat yang tepat. Selain itu penempatan pegawai disiapkan sesuai kebutuhan. Berkaitan dengan penempatan pegawai perlu dilakukan evaluasi secara berkala sebagai upaya monitoring kesesuaian penempatan pegawai. Selain itu penting juga memperhatikan kesesuaian pembayaran dengan kinerja yang telah dilakukan pegawai. LPDB-KUMKM diharapkan mampu memberikan penilaian yang objektif dan memiliki standart aturan tentang penilaian kinerja serta sistem level pembayaran yang tepat.

Nilai koefisien determinasi yang dihasilkan menunjukkan bahwa kemampuan model yang dibangun untuk menjelaskan variabilitas intensi turnover relative rendah, karena di bawah lima puluh persen. Oleh karena itu, masih terdapat faktor lain yang mempengaruhi intensi *turnover* yang dapat digali di LPDB-KUMKM. Penelitian yang akan datang sebaiknya memasukkan variabel lain yang diduga mempengaruhi intensi *turnover* seperti komitmen organisasi, *job insecurity* atau perbedaan ditinjau dari jenis kelamin.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Atteya, Nermine Magdy. 2012. "Role Stress Measure, Methods of Coping with Stress, and Job Performance: An Exploratory Study". *Journal of Organizational Psychology*, Vol. 12(2), 201, pp.30-51.
- Aydogdu, Sinem dan Baris Asikgil, 2011. "An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention". *International Review of Management and Marketing*, Vol. 1, No. 3, 2011, pp.43-53.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Findik, Mehtap, Adem Ogut, dan Vural Cagliyan. 2013. "An Evaluation About Person - Organization Fit, Job Satisfaction, and Turnover Intention: A Case of Health Institution". *Mediterranean Journal of Social Sciences*, Vol.4, No.11, 2013, pp:434-440.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hsieh, Yi-Hua dan Mei-Ling Wang. 2012. "The Moderating Role of Personality in HRM from the Influence of Job Stress on Job Burnout Perspective". *International Management Review*, Vol. 8 No. 2, pp 5-18.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. *Organizational Behavior*. 5<sup>th</sup> ed. Erly Suady. Salemba Empat. Jakarta.
- Lavenant, Michael S. 2013. "The Art Of Employee Discipline: How to Retain Control and Increase". *Nonprofit World*, Vol.28, No.4, pp:22-23.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2005. *Perilaku Budaya Organisasi*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Manurung, Mona Tiorina dan Intan Ratnawati. 2012. "Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Pada STIKES Widya Husada Semarang)". *Diponegoro Journal of Management*, Vol.1, No 2, pp.145-157.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mello, Jeffrey A. 2011. *Strategic Management of Human Resources*. Third Edition. Canada: South-Western Cengage Learning.
- Mahdi, Ahmad Faisal, Mohammad Zaid Mohd Zin, Mohd Roslan Mohd Nor, Ahamad Asmadi Sakat dan Abang Sulaiman Abang Naim. 2012. "The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention". *American Journal of Applied Sciences*, 9 (9), pp:1518-1526.
- Nahar, Lailun, Afroza Hossain, Abdur Rahman dan Arunavo Bairagi. 2013. "The Relationship of Job Satisfaction, Job Stress, Mental Health of Government and Non-Government Employees of Bangladesh". *Scientific Reasearch*, Vol.4, No.6, pp:520-525.
- Paile', Pascal. 2011. "Perceived Stressful Work, Citizenship Behaviour and Intention to Leave the Organization in a High Turnover Environment: Examining the Mediating Role of Job Satisfaction". *Journal of Management Research*, Vol. 3, No. 1: E1, pp:1-16.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Rizwan, Muhammad. 2014. "Preceding to Employee Satisfaction and Turnover Intention". *International Journal of Human Resource Studies*, Vol. 4, No. 3. pp:87-106.

- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2011. *Organizational Behavior*. 14<sup>th</sup> ed. Pearson Educatin Inc. New Jersey.
- Sarafino, E.P. 1994. *Health Psychology: Biopsychosocial Interaction*. John USA: Wiley and Sons.
- Sunyoto, Danang. 2011. *Praktis SPSS untuk Kasus*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik Ban berbasis Pemecahan Masalah* edisi I. Jakarta: RajaGrafindo.
- Valentine, Sean, Lynn Godkin, Gary M Fleisman, dan Roland Kidwell. 2011. "Corporate Ethical Values, Group Creativity, Job Satisfaction and Turnover Intention: The Impact of Work Context on Work Response". *Journal of Business Ethics* 98:353–372.
- Waspodo, Agung AWS, Nurul Chotimah Handayani dan Widya Paramita. 2013. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT.Unitex di Bogor". *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, Vol.4, No.1, pp: 97-115.