

**NASKAH PUBLIKASI**

**KEPUASAN KERJA DAN INTENSI *TURNOVER* PADA KARYAWAN  
NON-PNS PUSKESMAS DI KODYA DEPOK, JAWA BARAT**



Oleh:

**OSEP SUPRIATNA  
SUMEDI P. NUGRAHA**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA  
2018**

**NASKAH PUBLIKASI**

**KEPUASAN KERJA DAN INTENSI *TURNOVER* PADA KARYAWAN  
NON-PNS PUSKESMAS DI KODYA DEPOK, JAWA BARAT**



Oleh:

**OSEP SUPRIATNA  
SUMEDI P. NUGRAHA**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA  
2018**

**NASKAH PUBLIKASI**

**KEPUASAN KERJA DAN INTENSI *TURNOVER* PADA KARYAWAN  
NON-PNS PUSKESMAS DI KODYA DEPOK, JAWA BARAT**



Dosen Pemimbinging Utama

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized letters and a flourish.

(Drs. Sumedi P. Nugraha Ph.D., Psikolog)

**JOB SATISFACTION AND TURNOVER INTENTION ON PUBLIC  
HEALTH CENTER'S NON-PNS EMPLOYEES, IN DEPOK CITY, WEST**

**JAVA**

Osep Supriatna,

Sumedi P. Nugraha

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya

Universitas Islam Indonesia

Email:

[osepsupriatna@gmail.com](mailto:osepsupriatna@gmail.com),

[sumedi.nugraha@uii.ac.id](mailto:sumedi.nugraha@uii.ac.id)

**ABSTRACT**

This study aims to find out how the relationship between Job Satisfaction and Turnover Intention on Non-PNS Employees at Public Health Centers in Depok City, West Java. The hypothesis proposed in this study is that there is a negative relationship between job satisfaction and turnover intentions at health center employees in the Depok City, West Java. To test the research hypothesis, researchers conducted data retrieval using the job satisfaction scale of Spector (1985) compiled by Afrita (2017) namely the Job Satisfaction Scale (JSS), and the turnover intention scale compiled based on Mobley's (1985) theory. Both scales are given to non-PNS health center employees. The results showed that  $r = -0.798$ , and  $p = <0.01$ , which is 0.000, which means that job satisfaction is negatively correlated with turnover, so the hypothesis is accepted.

***Keywords:*** *Turnover Intention, Job Satisfaction*

## PENGANTAR

Di bidang organisasi Puskesmas, pengelolaan karyawan merupakan aset yang harus diberdayakan secara baik dan optimal serta dipantau dengan penuh hati-hati, karena kinerja Puskesmas tergantung kepada produktivitas karyawan. Organisasi harus dapat memberikan nilai positif agar sumber daya manusia (SDM) di dalamnya tidak berantakan. Apabila muncul satu persoalan pada karyawan maka perlu ada solusi agar organisasi tetap berdiri lebih memberikan layanan yang berkualitas pada masyarakat (Ongiri, 2007). *Turnover* masih menjadi masalah yang umum di kalangan organisasi. Banyak peneliti (Hogan, 1992; Wasmuth dan Davis, 1993; Barrows, 1990; Ongiri, 2007) sepakat bahwa tingkat *turnover* memiliki efek negatif pada organisasi jika tidak dikelola dengan baik.

Para pekerja di Puskesmas adalah tumpuan kehidupan bagi organisasi, sangat disayangkan ketika terjadi suatu permasalahan pada pengelolaan (SDM) yang menyebabkan runtuhnya organisasi. Indikator kinerja dalam pengelolaan SDM yang baik salah satunya adalah apabila tidak terjadi tingkat *turnover* pada karyawannya. *Turnover* adalah mengarah pada hasil akhir yang dihadapi oleh organisasi, seperti jumlah karyawan yang meninggalkan atau keluar dari organisasi pada periode tertentu. Bentuk *turnover* dapat berupa; (a) pengunduran diri, (b) perpindahan dari keluar unit organisasi, dan (c) pemberhentian atau terjadinya kematian anggota organisasi (Mawei, 2016).

Salah satu contoh *turnover* di perusahaan “X” (<http://finansial.bisnis.com/read/20140515/90/228134/survei-sdm->) adalah bahwa terjadinya pada perusahaan industri di bidang perbankan. Tingginya persentase *turnover* (keluar masuknya karyawan) pada perusahaan hingga mencapai 15%. Survey ini ditujukan pada responden manajemen terdiri dari 30 bank besar yang ada di Indonesia, terhitung pada bulan Januari hingga Februari 2014. Oleh karena itu, adanya dampak yang terjadi seperti kasus di atas bahwa yang menjadi permasalahan pada karyawan yaitu kurangnya pengelolaan SDM di dalam organisasi sehingga karyawan merasa tidak puas. Hal tersebut dirasakan langsung oleh karyawan seperti tuntutan kerja, dan beban kerja yang tidak sesuai. Pernyataan ini dikuatkan menurut Melky (2015) pada kasus *turnover* ini diambil dari pandangan seorang praktisi maupun akademisi yakni terdapat sekitar 10-12% karyawan yang melakukan *turnover* adalah akibat ketidak sesuaian dengan apa yang diterima dalam pekerjaan. Untuk menghindari terjadinya *turnover* pada karyawan tentu perlu adanya upaya pengelolaan yang baik di dalam Puskesmas untuk mencegah terjadinya intensi *turnover* agar karyawan yang diharapkan sesuai dengan tujuan organisasi yang di cita-citakan.

Dengan demikian, untuk menurunkan intensi *turnover* pada karyawan di Puskesmas perlu adanya perbaikan dalam struktur organisasi atau melakukan pembaruan dalam budaya pengelolaan agar karyawan merasa nyaman dan produktif dalam bekerja dengan jangka yang cukup lama di dalam organisasi.

Untuk penelitian ini, peneliti melakukan observasi dan wawancara pada Kepala Puskesmas yang ada di Kota Depok, hasilnya menunjukkan bahwa sistem

organisasi di Puskesmas tersebut menganut pada peraturan menteri kesehatan yang telah diatur oleh UU Nomor 75 Tahun 2014 Tentang pusat kesehatan masyarakat. Dengan adanya peraturan itu maka secara keseluruhan Puskesmas tentu mengacu pada UU tersebut, begitu pula dengan Puskesmas yang ada di kecamatan kota Depok, Jawa Barat. Lokasi Puskesmas ini berada di tengah perkotaan yang ada di Depok lingkup Kecamatan Pancoranmas. Pekerjaan yang ada di dalam struktur Puskesmas ini diantaranya kepala Puskesmas, koordinator unit tata usaha, keuangan, umum, kepegawaian, dll hingga pegawai honorer. Jumlah pekerja pada Puskesmas terdapat 109 orang, yang terdiri atas (40 orang laki-laki, dan 69 perempuan) dengan jumlah pekerja non-pns 74 orang. Tingkat pendidikan masing-masing pemegang jabatan yaitu; Kepala Puskesmas serta masing-masing poli yang terdiri dari umum, dan gigi telah lulus pendidikan dokter. Adapun unit tata usaha, keuangan, kepegawaian umum, honorer rata-rata tingkat pendidikannya dari tamatan SMK dan SMA.

Jarak tempuh oleh masing-masing pegawai berbeda. Adapun yang paling jauh dari tempat pekerjaannya yaitu berada di daerah perbatasan Kabupaten Bogor, dan selebihnya masih dapat dikatakan dekat dengan waktu tempuh kurang lebih 20-30 menit. Keluhan-keluhan pegawai terkait Puskesmas tidak terlalu kompleks yaitu hanya seputaran pekerjaan sehari-harinya sebagian dari karyawannya mengatakan bahwa lebih enak kerja di Puskesmas lain dan yang lebih dekat dengan rumahnya. Tidak hanya itu, adapun yang merasa tidak betah dikarenakan memiliki masalah dengan rekan kerjanya yakni rata-rata terjadi pada pekerja honorer (Non-PNS). Artinya karyawan yang statusnya keterikatan

pemerintah tidak memiliki permasalahan terkecuali pekerja non-pns memiliki keluhan yang mana terkadang selalu membanding-bandingkan dengan Puskesmas lain, ada yang mengajukan pemindahan dan adapula yang memilih untuk berhenti.

Para pekerja disini membutuhkan kesesuaian dengan apa yang dibutuhkan oleh masing-masing individu sebagai karyawan. Artinya kepuasan kerja yang menjadi aspek utama pada karyawan agar dapat bekerja dengan rasa senang dan dapat bekerja kembali atau meningkatkan kinerjanya tanpa ada keluhan yang berkelanjutan. Oleh karena itu, tingkat *turnover* dapat terjadi ketika kepuasan yang diterima oleh karyawan tidak sesuai. Banyak alasan yang diutarakan untuk keluar atau berpindah dari tempat mereka bekerja. Alasan-alasan inilah muncul dari para karyawan yang ingin keluar ataupun pindah dari tempat kerjanya, yaitu antara lain adanya perasaan ketidaknyamanan atau ketidakpuasan dengan rekan kerjanya dalam organisasi Puskesmas. Hal ini menunjukkan bahwa penyebab dari *turnover* adalah ketidakpuasan dalam kerja ataupun dalam organisasi.

*Turnover* pada karyawan memang sudah menjadi hal yang lumrah di kalangan organisasi. Tingkat *turnover* ini terjadi pada karyawan yang dari waktu ke waktu selalu mengalami peningkatan disebabkan oleh faktor seperti gaji, pekerjaan itu sendiri, tunjangan, pengakuan, kebijakan, dll. Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Alkahtani (2015) tentang faktor-faktor terkait pengaruh *turnover* karyawan, ditemukan adanya beberapa penyebab yang berhubungan dengan *turnover* karyawan yaitu salah satunya kepuasan kerja, dan adapun faktor lainnya seperti persepsi, dukungan organisasi, dukungan supervisor,



iklim organisasi, tunjangan, kesempatan karyawan, komitmen organisasi, keadilan organisasi.

Pada sebuah pekerjaan tentu karyawan tidak hanya sekedar untuk mencari upah (gaji) yang layak diterima namun, kepuasan-kepuasan lain dalam hal bekerja tentu menjadi sebuah faktor yang menunjang. Kepuasan kerja tentu sangat mendorong pada kinerja yang optimal, serta dapat dilihat jika kepuasan tersebut dialami oleh karyawan maka pekerjaan yang dihasilkan akan baik. Berbicara terkait ketidakpuasan karyawan maka berujung pada keinginan untuk keluar dari organisasi atau pekerjaannya. Menurut Melky (2015) “bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi pada seseorang untuk keluar dari tempatnya dimana ia bekerja, dan mencari pekerjaan lainnya yang lebih baik”.

Menurut Mangkunegara (2002) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang mana berhubungan dengan dirinya atau dengan pekerjaannya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah yang diterima, kesempatan dalam pengemangan karir, hubungan kepada pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan itu sendiri, struktur organisasi, dan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain yaitu umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan.

Kepuasan dalam bekerja tentu menjadi tujuan utama yang dicari oleh para karyawan agar kebutuhan pada dirinya merasa terpenuhi, ketika pekerja dapat merasakan kepuasan maka sangat kecil pada kemungkinan untuk keluar ataupun pindah dari pekerjaannya. Sidharta dan Margeetha (2011) menjelaskan bahwa

kepuasan kerja berkorelasi negatif dengan variabel intensi *turnover* pada karyawan. Oleh karena itu, berdasarkan pemaparan dan permasalahan di atas peneliti tertarik meneliti lebih jauh terkait permasalahan intensi *turnover*, karena mempengaruhi kelancaran organisasi di Puskesmas Depok. Maka dapat disimpulkan bahwa dari penjabaran di atas tingkat *turnover* banyak terjadi di organisasi, kemudian bagaimana jika ditinjau dari intensi *turnover* pada karyawan tetap yang berlatarbelakang pegawai honorer di Puskesmas daerah Depok. Pertanyaan peneliti adalah bagaimana korelasi antara kepuasan kerja dan intensi *turnover* pada karyawan non-PNS Puskesmas di Kodya Depok, Jawa Barat.

## **METODE PENELITIAN**

### **Responden Penelitian**

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan non-PNS Puskesmas yang berada di Kodya Depok, Jawa Barat. Terdiri dari Puskesmas Depok Jaya, Beji, Ratu Jaya, dan Puskesmas Pembantu. Berusia dalam kategori fase dewasa awal dan dewasa akhir yaitu (20-60th). Responden dalam penelitian ini berjumlah 74 orang.

### **Metode Pengumpulan Data Dan Alat Ukur Penelitian**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode skala sebagai alat pengumpul datanya. Skala yaitu sejumlah pernyataan digunakan untuk mengungkap permasalahan yang akan diteliti serta mampu menggambarkan keadaan yang dialami oleh responden sebenarnya (Azwar, 2008). Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala intensi *turnover* dan kepuasan kerja.

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini ada dua macam, yaitu skala intensi *turnover* yang digunakan disusun oleh Mobley terdiri dari 3 aspek yaitu *thinking of quitting*, *intention to search*, *intention to quit or say*. Dalam pengukuran ini skala terdiri dari 15 aitem pertanyaan yaitu aitem *favoreble* dan aitem *unfavorable*.

Sedangkan untuk skala kepuasan kerja yang digunakan disusun oleh Afrita (2017) menggunakan teori Spector, yang terdiri dari tujuh aspek yaitu upah dan tunjangan, promosi, supervisi dan pengakuan, kebijakan, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi. Dalam pengukuran ini, skala terdiri dari 26 aitem pertanyaan yaitu aitem *favorable* dan aitem *unfavorable*.

### **Metode Analisis Data**

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data statistik yaitu teknik analisis regrestion untuk mengetahui hubungan intensitas *turnover* dengan kepuasan kerja pada karyawan di puskesmas daerah kota depok. Data selanjutnya akan dianalisis menggunakan software pengolahan data statistik SPSS yaitu *Software Statistical Package for Social Science 21,0 for Windows*. Metode ini digunakan untuk mengetahui hasil dari hubungan intensitas *turnover* dengan kepuasan kerja pada karyawan di Puskesmas daerah Kodya Depok, Jawa Barat.

## **HASIL PENELITIAN**

Responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 74 orang. Adapun untuk lebih jelasnya data sebaran subjek penelitian yang terlibat dapat dilihat pada Tabel 1.2. berikut.

Tabel 1.2

*Tabel Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin*

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Laki-laki	28	37.8%
Perempuan	46	62.2%
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>100.0%</b>

Berdasarkan sebaran data jenis kelamin dari responden penelitian ini yang terlibat adalah laki-laki sebanyak 28 orang dengan prosentase 37.8% dan perempuan sebanyak 46 orang dengan prosentase sebesar 62.2%.

Tabel 1.3

*Uji Normalitas*

<b>Variabel</b>	<b>p</b>	<b>Keterangan</b>
Intensi <i>Turnover</i>	0.013	Tidak Normal
Kepuasan Kerja	0.020	Tidak Normal

Hasil uji normalitas dengan teknik *Kolmogorov-Smirnov Test* pada skala Intensi *Turnover* menunjukkan nilai  $p = 0.013$  ( $p < 0.05$ ). hasil tersebut menunjukkan skala intensi *turnover* tidak terdistribusi normal. Sedangkan hasil uji coba normalitas pada kepuasan kerja menunjukkan nilai  $p = 0.020$  ( $p < 0.05$ ). oleh karena itu, skala intensi *turnover* juga tidak terdistribusi secara normal.

Tabel 1.4

*Uji Linearitas Intensi Turnover dan Kepuasan Kerja*

<b>Variabel</b>	<b>F</b>	<b>p</b>	<b>Keterangan</b>
Intensi <i>Turnover</i>	108.162	0.000	Linear
Kepuasan Kerja			

Hasil uji *linearitas* yang dilakukan terdapat nilai *F linierity* 108.162 dan  $p=0.000$ . sehingga dapat dikatakan bahwa variabel intensi *Turnover* dan kepuasan kerja memiliki hubungan linier.

Tabel 1.4  
*Hasil Uji Korelasi*

Variabel	r	p	Keterangan
Intensi <i>Turnover</i> *Kepuasan Kerja	-0.798	0.00	Signifikan

Berdasarkan uji hipotesis dapat diperoleh hasil bahwa pada intensi *Turnover* dan kepuasan kerja menunjukkan terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja terhadap intensi *Turnover*.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara kepuasan kerja dan intensi *turnover*. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan *SPSS 22.0 for Windows* penelitian maka hipotesis yang diajukan yaitu adanya hubungan negatif antara kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* pada pegawai tetap di Puskesmas Kodya Depok dapat **diterima**. Hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji korelasi dari *Spearman's rho*. Menunjukkan koefisien korelasi  $r = -0.798$  dengan nilai  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ). Hasil tersebut dapat diartikan bahwa ada hubungan negatif antara intensi *Turnover* dengan kepuasan kerja pada pegawai di Puskesmas Kodya Depok, Jawa Barat

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Ikhwanto (2015) yang menemukan bahwa adanya korelasi yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dan intensi *turnover* pada karyawan. Tentu dalam penelitian ini faktor usia juga mempengaruhi, sebagaimana yang dijelaskan oleh Ryff (1989) mengemukakan semakin bertambah usia seseorang maka akan semakin mengetahui kondisi terbaik untuk dirinya. Oleh karena itu, pada penelitian ini tidak dibatasi usia dikarenakan hanya meneliti di satu instansi pemerintahan, yang terdata pada penelitian saat ini yaitu usia 18 – 59 tahun.

Hasil dari analisis berdasarkan penelitian ini yang dilakukan sejalan dengan beberapa teori sebelumnya, bahwa ada keterkaitan yang negatif antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover*. Menurut Yulianto (2012) bahwa terdapat hubungan yang negatif antara kepuasan kerja dengan intensi. Artinya dari beberapa penelitian sebelumnya kedua variabel ini mempunyai korelasi yang signifikan yaitu memiliki hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover*, yang mana ketika kepuasan kerja pada karyawan tinggi maka semakin rendah intensi *turnover*. Begitupun sebaliknya, kepuasan kerja karyawan rendah maka semakin tinggi intensi *turnover*.

Adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* merupakan salah satu faktor yang memberikan kontribusi terhadap tinggi rendahnya karyawan. Kepuasan kerja dalam penelitian ini merupakan terpenuhinya kebutuhan individu maupun kelompok dari pemegang jabatan ataupun yang berada dalam suatu instansi, sehingga menjadikan suatu emosi atau perasaan menjadi suatu sikap, sifat moral yang terpuji, kebiasaan, yang pada

akhirnya akan memberikan penampilan terbaiknya dalam bekerja. Intensi *turnover* dalam penelitian ini dapat diartikan sebagai suatu keadaan dimana kondisi seseorang telah merasa tidak nyaman, dan merasa tidak menguntungkan bagi dirinya, sehingga kondisi ini terjadi karena merasa tidak diperhatikan ataupun merasa tidak puas dengan apa yang didapatkan selama bekerja. Hal ini sebenarnya sangat menjadi suatu perhatian besar bagi organisasi ataupun instansi yang mana dalam pengelolaan sumber daya harus benar-benar diperhatikan, agar kondisi kedepannya sesuai dengan harapan. Oleh karena itu, kepuasan kerja tentu sangat penting untuk di perhatikan agar para pegawai yang berada di dalamnya aman terkendali.

Tidak ada standarisasi baku sebenarnya dalam menentukan kepuasan kerja seseorang, dikarenakan setiap orang memiliki acuan dan kebutuhan masing-masing yang berbeda. Kepuasan kerja ini bisa saja berdasarkan dari pengalaman respondentif yang dari sebelumnya biasa saja menjadi lebih baik, sehingga penilaian puas atau tidaknya bergantung pada bagaimana seseorang individu itu memandang kepuasan kerja itu sendiri. Hal ini dikuatkan oleh Luthans (2006) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja yaitu adalah suatu hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting untuknya.

Adapun kelemahan penelitian ini ialah penempatan aitem pertanyaan dalam skala yang sebaiknya lebih diatur kembali dengan lebih baik. Alat ukur dalam penelitian ini yang digunakan memiliki aitem-aitem yang bersifat normatif sehingga memaksa responden untuk menjawab sesuai dengan norma yang ada.

Kemudian kelemahan lainnya adalah dalam penelitian ini hanya bergantung pada satu tempat induk di Depok Jaya yang mana terbagi menjadi tiga tempat diantaranya Puskesmas ratujaya, beji, dan Puskesmas pembantu sehingga tidak dapat mengambil data secara luas dengan Puskesmas-Puskesmas besar lainnya yang ada di kota Depok. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan *try out* terpakai juga memiliki kelemahan yang menyebabkan ada beberapa aitem pada skala gugur. Kelemahan lainnya adalah banyaknya responden yang tidak teliti dalam pengisian aitem sehingga peneliti banyak kehilangan serta banyak didapati kuisioner yang kembali dengan keadaan kosong, serta kondisi pekerjaan yang sibuk dan ramai menjadi penyebab kuisioner ditinggal begitu saja/ hilang.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alkahtani, A. H. (2015). Investigating Factors that Influence Employees' Turnover intention: A Review of Existing Empirical Works. *International Journal of Business and Management*, (10), 152-158.
- Azwar, S. (2008). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta; Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas*. (Edisi Keempat). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Caesary, A.G, Wessiani, N.A, Santosa, B. (2011). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Pada Agent Outbond Call PT Infomedia Nusantara Menggunakan Metode Structural Equation Modelling*, Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS), Surabaya.
- Chaplin, J. P. (2006). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Desiana, Putri Mega and Budi M. Soejipto (2006), *Pengaruh Role Stressor dan Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen: Studi Kasus Asisten Dosen FEUI, Usahawan*, 5, 22-35.
- Gurning, B. T. A. D. (2010). *Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dan Intensi Turnover Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. LOTTE*. Psikologi. Fakultas Kedokteran. Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Grant Kent, David W. Craverns, George S. Law and Williem C Moncrief. (2001). "The Rule Of Satisfaction with Territory Design on the Motivation Attitude, and Work Outcomes for Sales People". *Journal of Academy Marketing Science*, 29,(2), 165-178.
- Ikhwanto. J. (2015). *Hubungan kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover Pada Karyawan*. Psikologi. Fakultas Psikologi. Universitas Muhamadiyah Surakarta.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2005). *Perilaku Organisasi*, buku 1 dan 2, Jakarta : Salemba Empat.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Luthans, F. (2011). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara. A.P. (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung; PT.Remaja Rosda Karya.
- Mahdi, A., dkk. (2012). The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention. *American Journal of Applied Sciences*, 9(9), 1518-1526.
- Matondang, Z. (2009). Validitas Dan Reabilitas Suatu Instrumen Penelitian. *Jurnal Tabularasa PPS Unimed*, 6(1), 87-97.
- Mawei, R. (2016). Job Insecurity, Komitmen Organisasi Karyawan dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap *Intention To Quit*. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 4(1), 17-32.
- Melky, Y. (2015). Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (*Turnover Intention*) Karyawan PT. Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *eJournal Psikologi*, 3(3), 694-707.
- Munandar. S.A. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok: Universitas Indonesia.

- M. Munandar. (2006). *Pokok-pokok Intermediate Accounting*. Yogyakarta; Gadjah Mada University Press.
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya* (terjemahan). Cetakan Pertama. Jakarta; Pustaka Binaman Pressindo.
- Ongiri, H. (2007). A Review of the Literature on Employee Turnover. *African Journal fo Business Management*. 049-054.
- Periantalo, J. (2016). *Penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Prawitasari, A. (2016). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada PT. Mandiritunas Finace Bengkulu. *Economics Review*.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta; Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta; Salemba Empat.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychology well-being. *Journal of Personality and Sosial Psychology*, 57,1069-1081.
- Sari, N. R., Hakam, M. S. & Susilo, A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* : Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 27, (1), 12-30.
- Sianipan, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi *Turnover* pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. *Psikodimensia*, 13 (1), 98-114.
- Sidharta, N. & Margaretha, M. (2011). Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* : Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator di Salah Satu Perusahaan Garment di Cimahi. *Jurnal Manajemen*, 10 (2), 20-37.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Surrvey. *American Journal of Community Psychology*, 13 (6), 696-711.
- Sutrisno, Edy, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Edisi 1. Cetakan Keempat, Prenada Media Group.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarata; Rajagrafindo Persada.
- Yulianto. A. (2012). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan PT*. Psikologi. Fakultas Psikologi. Surakarta. Universitas Muhamadiyah.
- \_\_\_\_\_.Bisnis : “Survei SDM Perbankan: Turn Over Karyawan 15%, Motif Utamanya Cari Tunjangan Lebih Menjanjikan”. 14 April 2018. (<http://finansial.bisnis.com/read/20140515/90/228134/survei-sdm->)