

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR *TURNOVER INTENTIONS* DI CV. SEKAWAN COSMETICS SIDOARJO

Putri Fortunata Lestari Tedjo

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: putrifortunata@gmail.com

Abstrak— Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor *turnover intentions* di CV. Sekawan Cosmetics yang terletak di Sidoarjo. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Data yang dipergunakan dalam penelitian adalah data primer yang didapat dari penyebaran kuesioner kepada 70 responden di divisi marketing CV. Sekawan Cosmetics Sidoarjo. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis faktor. Hasil yang didapatkan pada penelitian ini adalah: pertama, dari 13 variabel mengelompok pada 2 faktor baru yang disebut faktor eksternal dan faktor internal. Kedua, faktor yang paling dominan dalam faktor *turnover intentions* adalah faktor eksternal.

Kata Kunci- *Turnover intentions*, *staffing*, manajemen sumber daya manusia

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sebuah aset penting yang harus dimiliki oleh perusahaan baik perusahaan tersebut besar atau kecil, karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tersebut tidak akan bisa berjalan sebagaimana mestinya. Manajemen sumber daya manusia ini membantu perusahaan untuk menyeleksi, memilih, menempatkan dan melatih para sumber daya manusia yang akan bekerja di perusahaan agar ditempatkan sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki, sehingga perusahaan memiliki komposisi karyawan yang sesuai dengan bidang mereka masing-masing. Oleh karena itulah diperlukan adanya pengaturan sumber daya manusia. Jika pengaturannya baik, maka kinerja karyawannya akan baik sehingga perusahaan mendapat hasil yang baik pula. Tetapi jika pengaturannya buruk, akan menyebabkan kinerja karyawan menjadi buruk sehingga menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

Banyak tantangan yang timbul berkaitan dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia. Gomez-Mejia, Balkin, Cardy (2010) menyatakan bahwa tantangan tersebut bersumber dari lingkungan, organisasi dan individu. Tantangan yang bersumber dari lingkungan adalah perubahan yang cepat, perkembangan internet, keragaman tenaga kerja, globalisasi, perundang-undangan, dan bencana alam. Tantangan yang berasal dari organisasi adalah posisi kompetitif, desentralisasi, perampingan karyawan, restrukturisasi organisasi, *self-managed work teams*, perkembangan bisnis kecil, teknologi dan *outsourcing*. Sedangkan tantangan dari individu adalah etika dan tanggung jawab sosial, menyesuaikan karyawan dengan organisasi, produktifitas, *brain drain*, ketidakamanan

pekerjaan, dan *empowerment*.

Dari banyaknya tantangan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia, dibutuhkan penanganan yang tepat dalam menghadapi tantangan tersebut. Jika penanganan yang dilakukan salah maka bisa menyebabkan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja ini bisa menyebabkan karyawan merasa tidak betah berada di perusahaan sehingga lama kelamaan kinerja karyawan akan memburuk dan akhirnya karyawan meninggalkan perusahaan. Kejadian dimana karyawan meninggalkan perusahaan tentu membawa kerugian bagi perusahaan karena perusahaan kehilangan karyawan yang sudah mengerti mengenai seluk beluk perusahaan dengan baik.

Pada dasarnya *turnover* tersebut bisa dideteksi lebih awal dengan memperhatikan keinginan seseorang untuk berpindah perusahaan yang disebut sebagai *turnover intention*. Biasanya karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar akan menunjukkan tanda-tanda yaitu sering absen, kinerja menurun, datang terlambat, pelanggaran terhadap tata tertib kerja, dan peningkatan protes terhadap atasan. *turnover intention* dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan, maka untuk itu penting untuk melakukan identifikasi apa saja faktor-faktor yang berpengaruh dan mengapa faktor-faktor tersebut bisa berpengaruh terhadap *turnover intention* sehingga tingkat *turnover* bisa ditekan.

Fenomena *turnover* ini terjadi di salah satu perusahaan yang terletak di Sidoarjo yaitu CV. Sekawan Cosmetics khususnya di divisi *marketing*. Hal tersebut tentu saja akan merugikan perusahaan karena harus meluangkan waktu dan mengeluarkan biaya kembali untuk membiayai proses seleksi, rekrutmen dan *training*.

Rumusan masalah :

1. Faktor-faktor apa sajakah yang menjelaskan terjadinya *turnover intentions* di CV. Sekawan Cosmetics Sidoarjo?
2. Faktor manakah yang paling dominan dalam menjelaskan terjadinya *turnover intentions* di CV. Sekawan Cosmetics Sidoarjo?

Tujuan penelitian :

1. Untuk mengidentifikasi faktor-faktor apa sajakah yang menjelaskan terjadinya *turnover intentions* di CV. Sekawan Cosmetics Sidoarjo.
2. Untuk mengidentifikasi faktor manakah yang paling dominan dalam menjelaskan terjadinya *turnover intentions* di CV. Sekawan Cosmetics Sidoarjo.

II. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif konfirmatori. Menurut Sugiyono (2010)

penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu penyebaran kuesioner di CV. Sekawan Cosmetics dan data sekunder diperoleh berupa uraian gambaran umum perusahaan seperti visi, misi, di CV. Sekawan Cosmetics. Subyek dari penelitian ini adalah karyawan dari bagian divisi *marketing* baik karyawan tetap maupun *sales* di CV. Sekawan Cosmetics. Objek dari penelitian ini adalah faktor-faktor *turnover intentions* pada karyawan di CV. Sekawan Cosmetics. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan dari divisi *marketing* yang berjumlah 70 orang. Karena karyawan yang berasal dari divisi *marketing* hanya berjumlah 70 orang maka sampel diambil secara populatif yang berarti seluruh populasi digunakan sebagai sampel dikarenakan jumlahnya kurang dari 100. Menurut Arikunto (2010), jika responden kurang dari 100 maka populasi digunakan sebagai sampel dan disebut sebagai sampel populatif. Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, maka akan menggunakan pengumpulan data berupa kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik dan menggunakan alat bantu IBM SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) 21.0 for Windows. Tahapan dalam penelitian adalah :

- a. Uji Validitas
Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Jika nilai r hitung $>$ r tabel maka variabel tersebut dinyatakan valid dan bisa dipakai. Jika r hitung $<$ r tabel maka variabel dinyatakan tidak valid dan dianggap gugur atau tidak dipakai.
- b. Uji Reliabilitas
Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawabannya konsisten dari waktu ke waktu. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60 maka variabel tersebut dinyatakan reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $<$ 0,60 maka variabel tersebut dinyatakan tidak reliabel.
- c. Analisis Faktor
Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Principle Component Analysis* (PCA). Ada beberapa tahapan dalam melakukan analisis faktor yaitu melakukan analisis deskriptif dan *extraction (data reduction)*.

c.1 Analisis Deskriptif
Dalam melakukan analisis deskriptif ini ada dua macam tes yaitu :

c.1.1 *KMO and Barlett's Test*
KMO dilakukan untuk mengetahui apakah analisis faktor dapat diproses lebih lanjut atau tidak. Jika angka yang dihasilkan *KMO* $>$ 0,5 maka analisis faktor dapat diproses lebih lanjut.

Barlett's test dilakukan untuk menyatakan bahwa variabel-variabel yang dimaksud tidak berkorelasi satu sama lain dalam populasi. Jika angka yang dihasilkan dalam *Barlett's test* ini $<$ 0,05 maka analisis faktor dapat dilanjutkan.

c.1.2 *Anti Image Matrices*
Tabel *anti image matrices* digunakan untuk melihat variabel mana saja yang layak untuk dibuat analisis faktor.

Nilai yang diperhatikan adalah MSA (*Measure of Sampling Adequacy*) yang memiliki notasi (^a).

c.2 *Extraction (Data Reduction)*
Extraction merupakan tahapan untuk mereduksi data dari beberapa variabel menjadi faktor yang lebih sedikit. Melalui tahapan ini akan diperoleh hasil sebagai berikut:

c.2.1 *Communalities*
digunakan untuk menunjukkan proporsi variabel penelitian secara parsial terhadap faktor-faktor yang diekstrak secara *stimulant*. *Varians* variabel yang terdapat dalam kolom *communalities* ini selalu bernilai positif dan semakin besar nilainya berarti hubungan dengan faktor yang akan terbentuk semakin kuat.

c.2.2 *Total Variance Explained*
digunakan untuk mengekstrak sejumlah variabel menjadi beberapa faktor baru. Dalam tabel *total variance explained* terdapat *extraction sums of square loadings* yang didasarkan pada *eigenvalue* yang lebih besar atau sama dengan satu.

c.2.3 *Component Matrix and Rotated Component Matrix*
berguna untuk menjelaskan distribusi variabel-variabel ke dalam faktor-faktor yang terbentuk. *Component matrix* memuat koefisien yang digunakan untuk menyatakan variabel standar yang disebut faktor. digunakan untuk mempermudah interpretasi dalam menentukan variabel-variabel mana saja yang masuk dalam suatu faktor dengan bentuk lebih sederhana.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan disajikan hasil analisis faktor terhadap *turnover intentions* di CV. Sekawan Cosmetics Sidoarjo.

a. Profil Data Responden
Profil data responden adalah gambaran demografi responden mengenai jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan status pernikahan.

a.1. Jenis Kelamin

Tabel 1
Jenis Kelamin Responden

		Frekuensi	Persentase
Valid	pria	47	67,1
	wanita	23	32,9
	Total	70	100,0

Tabel menunjukkan bahwa 70 orang responden yang menjawab kuesioner ini terdiri dari 67,1% atau 47 orang responden berjenis kelamin pria dan 32,9% atau 23 orang responden berjenis kelamin wanita.

a.2. Usia

Tabel 2
Usia Responden

		Frekuensi	Persentase
Valid	20-24	36	51,4
	25-29	27	38,6
	>29	7	10,0
	Total	70	100,0

Tabel menunjukkan bahwa 70 orang responden yang menjawab kuesioner ini terdiri dari 51,4% atau 36 orang responden berusia 20-24 tahun, 38,6% atau 27 orang responden berusia 25-29 tahun dan 10% atau 7 orang responden berusia lebih dari 29 tahun.

a.3. Tingkat Pendidikan

Tabel 3
Tingkat Pendidikan Responden

	Frekuensi	Persentase	
Valid	SMA/ sederajat	57	81,4
	D3/ sederajat	8	11,4
	S1/ sederajat	5	7,1
	Total	70	100,0

Tabel menunjukkan bahwa dari 70 orang responden yang menjawab kuesioner ini terdiri dari 81,4% atau 57 orang responden berlatar belakang pendidikan SMA/ sederajat, 11,4% atau 8 orang responden berlatar belakang pendidikan D3/ sederajat dan 7,1% atau 5 orang responden berlatar belakang pendidikan S1/ sederajat.

a.4. Status Pernikahan

Tabel 4
Status Pernikahan Responden

	Frekuensi	Persentase	
Valid	lajang	54	77,1
	menikah	16	22,9
	Total	70	100,0

Tabel menunjukkan bahwa dari 70 orang responden yang menjawab kuesioner ini terdiri dari 77,1% atau 54 orang responden dengan status lajang dan 22,9% atau 16 orang responden dengan status menikah.

b. Uji Validitas

Uji validitas ini dilihat dari tabel *corrected item total correlation*. Jika nilai r hitung > r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid dan bisa dipakai. Jika r hitung < r tabel maka pernyataan dinyatakan tidak valid dan dianggap gugur atau tidak dipakai.

Tabel 5
Uji Validitas

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Jenis Kelamin	0,382	0,235	Valid
Usia	0,519	0,235	Valid
Status Pernikahan	0,418	0,235	Valid
Masa Kerja	0,343	0,235	Valid
Tingkat Pendidikan	0,400	0,235	Valid
HK 1	0,679	0,235	Valid
HK 2	0,804	0,235	Valid
HK 3	0,551	0,235	Valid
Kompensasi 1	0,607	0,235	Valid
Kompensasi 2	0,566	0,235	Valid
Kompensasi 3	0,333	0,235	Valid
Kompensasi 4	0,550	0,235	Valid
LK 1	0,755	0,235	Valid
LK 2	0,721	0,235	Valid

LK 3	0,744	0,235	Valid
KK 1	0,818	0,235	Valid
KK 2	0,693	0,235	Valid
KK 3	0,802	0,235	Valid
KO 1	0,681	0,235	Valid
KO 2	0,730	0,235	Valid
KO 3	0,583	0,235	Valid
SK 1	0,458	0,235	Valid
SK 2	0,529	0,235	Valid
SK 3	0,302	0,235	Valid
SK 4	0,684	0,235	Valid
SK 5	0,525	0,235	Valid
SK 6	0,499	0,235	Valid
PK 1	0,422	0,235	Valid
PK 2	0,689	0,235	Valid
PK 3	0,558	0,235	Valid
PK 4	0,568	0,235	Valid
BO 1	0,449	0,235	Valid
BO 2	0,633	0,235	Valid
BO 3	0,361	0,235	Valid
BO 4	0,273	0,235	Valid

Berdasarkan Tabel dapat dilihat bahwa r hitung dari setiap pernyataan yang digunakan dalam kuesioner lebih besar daripada r tabel sebesar 0,235, sehingga dapat dinyatakan bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam kuesioner ini valid.

c. Uji Reliabilitas

Tabel 6
Uji Reliabilitas

Indikator	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Jenis Kelamin, Usia, Status Pernikahan, Masa Kerja, Tingkat Pendidikan	0,657	0,60	Reliabel
Hubungan Karyawan	0,811	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,717	0,60	Reliabel
Kondisi Lingkungan Kerja	0,863	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,880	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,811	0,60	Reliabel
Stress Kerja	0,756	0,60	Reliabel
Partisipasi Kerja	0,759	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi	0,637	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas diketahui jika nilai *croanbach's alpha* dari tiap variabel lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,60 sehingga bisa dinyatakan bahwa semua variabel yang digunakan reliabel.

d. Analisis Faktor

Dalam tahapan analisis faktor terdapat beberapa tabel yang harus diperhatikan .

d.1. *KMO and Barlett's Test*

Tes *KMO* dilakukan untuk melihat apakah analisis faktor bisa dilanjutkan. Jika nilai yang dihasilkan oleh *MSA* > 0,5 maka analisis faktor dapat diproses lebih lanjut.

Tes *Barlett* dilakukan untuk menyatakan bahwa variabel-variabel yang dimaksud tidak berkorelasi satu sama lain dalam populasi. Jika angka signifikan yang dihasilkan *Barlett's test* < 0,05 maka analisis faktor bisa dilanjutkan.

Tabel 7
KMO and Barlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,846
Approx. Chi-Square	597,32
Bartlett's Test of Sphericity	2
df	78
Sig.	,000

Berdasarkan tabel 7 bahwa nilai yang dihasilkan oleh *MSA* untuk tes *KMO* adalah 0,846 yang berarti lebih besar dari 0,5 dan angka signifikan yang dihasilkan oleh *Barlett's Test* adalah 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 sehingga proses analisis faktor bisa dilanjutkan.

d.2. *Anti Image Matrices*

Tabel *anti image matrices* digunakan untuk melihat variabel mana saja yang layak untuk dibuat analisis faktor. Jika nilai *MSA* > 0,5 maka variabel masih bisa diprediksi dan dianalisis lebih lanjut.

Tabel 8
Anti Image Matrices

Faktor	MSA
Jenis Kelamin	0,829
Usia	0,782
Status Pernikahan	0,825
Masa Kerja	0,763
Tingkat Pendidikan	0,884
Hubungan Karyawan	0,832
Kompensasi	0,912
Kondisi Lingkungan Kerja	0,879
Kepuasan Kerja	0,806
Komitmen Organisasi	0,850
Stress Kerja	0,897
Partisipasi Kerja	0,912
Budaya Organisasi	0,800

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai *MSA* dari setiap variabel lebih besar dari 0,5 sehingga setiap variabel tersebut layak untuk diproses lebih lanjut dalam analisis faktor.

d.3. *Communalities*

Dalam tahapan *communalities* yang perlu diperhatikan adalah ekstraksi yang selalu bernilai positif. Semakin besar nilai ekstraksi berarti semakin kuat hubungannya dengan faktor yang terbentuk.

Tabel 9
Communalities

	Initial	Extraction
jenis kelamin	1,000	,816
usia	1,000	,822
status pernikahan	1,000	,825
Masa Kerja	1,000	,405
tingkat pendidikan	1,000	,769
hubungan karyawan	1,000	,669
kompensasi	1,000	,653
lingkungan kerja	1,000	,755
kepuasan kerja	1,000	,769
komitmen organisasi	1,000	,668
stress kerja	1,000	,617
partisipasi kerja	1,000	,590
budaya organisasi	1,000	,220

Tabel 9 menunjukkan bahwa ekstraksi dari semua variabel diatas bernilai positif. Nilai ekstraksi menunjukkan kontribusi masing-masing variabel terhadap dua faktor yang diekstrak.

d.4. *Total Variance Explained*

Total variance explained digunakan untuk mengekstraksi sejumlah variabel menjadi beberapa faktor yang baru. Dalam tabel *total variance explained* yang harus diperhatikan adalah nilai *eigenvalue* yang lebih besar atau sama dengan satu.

Tabel 10
Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues		
	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5,157	39,670	39,670
2	3,421	26,314	65,983
3	,987	7,594	73,578
4	,758	5,831	79,409
5	,507	3,898	83,308
6	,459	3,531	86,838
7	,407	3,131	89,969
8	,361	2,777	92,746
9	,271	2,086	94,832
10	,224	1,723	96,554
11	,179	1,375	97,930
12	,157	1,206	99,135
13	,112	,865	100,000

Tabel 10 diatas menunjukkan bahwa faktor yang memiliki nilai *eigenvalues* lebih besar atau sama dengan satu sebanyak 2 faktor, dimana kedua faktor tersebut menjelaskan 65,983% keragaman variabel asal.

d.5. *Component Matrix and Rotated Component Matrix*

Tabel *component matrix* dan *rotated component matrix*

digunakan untuk menjelaskan distribusi variabel-variabel ke dalam faktor-faktor yang terbentuk. Nilai korelasi yang besar menyatakan hubungan yang erat antara faktor variabel asal sehingga variabel dapat digunakan untuk membentuk faktor.

Tabel 11
Component Matrix

	Component	
	1	2
kepuasan kerja	,824	-,302
hubungan karyawan	,810	-,117
lingkungan kerja	,800	-,340
komitmen organisasi	,793	-,197
kompensasi	,773	-,233
partisipasi kerja	,745	-,187
Masa Kerja	,527	,357
jenis kelamin	,328	,842
usia	,423	,802
status pernikahan	,457	,785
tingkat pendidikan	,471	,740
stress kerja	-,547	,564
budaya organisasi	,329	-,335

Tabel 12
Rotated Component Matrix

	Component	
	1	2
kepuasan kerja	,874	,019
lingkungan kerja	,873	-,026
kompensasi	,795	,065
komitmen organisasi	,793	,106
stress kerja	-,768	,330
hubungan karyawan	,766	,188
partisipasi kerja	,747	,098
budaya organisasi	,459	-,195
jenis kelamin	-,147	,915
usia	-,043	,913
status pernikahan	-,005	,909
tingkat pendidikan	,030	,872
Masa Kerja	,276	,531

Tabel 11 dan 12 menunjukkan bahwa terdapat dua faktor baru yang terbentuk, dimana faktor tersebut terdiri dari :

1. Faktor 1 terdiri dari kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, komitmen organisasi, stress kerja, hubungan

karyawan, partisipasi kerja dan budaya organisasi.

2. Faktor 2 terdiri dari jenis kelamin, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

Pemberian nama terhadap dua faktor yang baru terbentuk ini tidak memiliki aturan yang khusus jadi faktor 1 disebut dengan faktor eksternal karena faktor 1 merupakan hal-hal yang berhubungan dengan kondisi eksternal karyawan sedangkan faktor 2 disebut dengan faktor internal karena faktor tersebut berhubungan dengan hal-hal yang sifatnya berasal dari dalam diri karyawan.

Dari kedua faktor tersebut, terdapat faktor yang dominan dilihat dari nilai *eigenvalue* yang terbesar. Faktor eksternal memiliki nilai *eigenvalue* sebesar 5,157 dan faktor internal memiliki nilai *eigenvalue* sebesar 3,421 dari nilai *eigenvalue* tersebut dapat disimpulkan jika faktor eksternal merupakan faktor dominan karena nilai *eigenvalue*nya lebih besar.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Yang menjelaskan terjadinya *turnover intentions* terdiri dari 13 variabel yang mengelompok menjadi 2 faktor baru yaitu :
 - a. Faktor eksternal terdiri dari hubungan karyawan, kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, stress kerja, partisipasi kerja, dan budaya organisasi.
 - b. Faktor internal terdiri dari jenis kelamin, usia, status pernikahan, masa kerja, dan tingkat pendidikan.
2. Faktor yang paling dominan dalam menjelaskan terjadinya *turnover intentions* di CV. Sekawan Cosmetics adalah faktor organisasi yang terdiri dari hubungan karyawan, kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, stress kerja, partisipasi kerja, dan budaya organisasi.

Saran

1. Perusahaan sebaiknya sesekali mengadakan *refreshing* bagi seluruh anggota karyawan agar karyawan tidak merasa stress karena harus bekerja terus menerus dan juga meningkatkan hubungan antar para rekan kerja dan atasan.
2. Perusahaan sebaiknya mengurangi target yang terlalu tinggi agar tidak menjadi beban bagi karyawan yang mengakibatkan stress kerja pada karyawan.
3. Perusahaan sebaiknya memberikan *feedback* yang sesuai dengan kinerja karyawan agar karyawan merasa dihargai dan bekerja lebih giat lagi bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- AlBattat, A. R. S., & Som, A. P. M. (2013). Employee dissatisfaction and turnover crises in the Malaysian hospitality industry. *International Journal of Business and Management*, 8(5), 62.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Berthelsen, M., Skogstad, A., Lau, B., & Einarsen, S. (2011). Do they stay or do they go? A longitudinal study of

- intentions to leave and exclusion from working life among targets of workplace bullying. *International Journal of Manpower*, 32(2), 178-193.
- Bula, H. O. (2012). Labor turnover in the Sugar Industry in Kenya. *European Journal of Business and Management*, 4(9), 145-152.
- Dessler, Gary (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. (Paramita Rahayu.). Jakarta: PT. Indeks
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I., & Utama, I. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(2).
- Djastuti, I. (2011). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Managerial Perusahaan Jasa Konstruksi Di Jawa Tengah. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 13(1), 1-19.
- Endang, M. (2012). Pengaruh komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial. *LANTIP*, 2(01).
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2010). *Managing Human Resources Sixth Edition*. New Jersey: Pearson.
- Handaru, A. W., & Muna, N. (2012). Pengaruh kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap intensi turnover pada divisi PT Jamsostek. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 3(1).
- Hariandja, M. T. E., & Hardiwati, Y. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Grasindo
- Hartono, A. R., & Sutanto, E. M. (2015). *Faktor-Faktor Keinginan Pindah Agen Real Estate Winston di Surabaya (Doctoral dissertation, Petra Christian University)*.
- Islam, T., Ahmed, I., & Ahmad, U. N. B. U. (2015). The influence of organizational learning culture and perceived organizational support on employees' affective commitment and turnover intention. *Nankai Business Review International*, 6(4), 417-431
- Johan, R. (2002). Kepuasan kerja karyawan dalam lingkungan institusi pendidikan. *Jurnal Pendidikan Penabur*, 1(1), 6-31.
- Kamus besar bahasa indonesia. (2016). Pendidikan. Retrieved April 20, 2016, from <http://badanbahasa.kemdikbud.go.id/kbbi/index.php>
- Koslowsky, M., Weisberg, J., Yaniv, E., & Zaitman-Speiser, I. (2012). Ease of movement and sector affiliation as moderators of the organizational and career commitment: Turnover intentions link. *International Journal of Manpower*, 33(7), 822-839.
- Gardensswartz, L., Rowe, A (n.d.). *Managing diversity a complete desk reference&planning guide*.
- Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan (11th ed.)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Permana, M. Y. A. (2015). Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap turnover intention (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) APJ Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(2).
- Potu, A. (2013). *Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado*. *JURNAL RISET EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN AKUNTANSI*, 1(4).
- Robbins, S.P., Judge, A.T (2015). *Organizational Behavior*. England: Pearson Education.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis:pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D 15th ed*. Bandung: Alfabeta
- Tunjungsari, P. (2011). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Universitas Komputer Indonesia*, 1(1), 1-14.
- Wahyuni, A. S., Zaika, Y., & Anwar, R. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Keinginan Berpindah) Karyawan Pada Perusahaan Jasa Konstruksi. *Rekayasa Sipil*, 8(2), pp-89.
- Yuan, L., & Li, J. (2012). Occupational commitment and labor relations in firms: an empirical study in China. *Chinese Management Studies*, 6(2), 300-317.