

THE INFLUENCE OF FACTORS INFLUENCING TURNOVER INTENTION THROUGH EMPLOYEE SATISFACTION ON PT. MITRA KENCANA NUSANTARA

Astri Ayu Purwati dan Cindy Elisabet

Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia

Jalan Jend. A.Yani No.78-88 No.Telp. (0761) 24418 Pekanbaru 28127

Email : Astriayu90@gmail.com dan Cindyhong033@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of Factors - Factors that led to employee satisfaction and turnover intention on PT.Mitra Kencana Nusantara. This analysis uses the independent variables of Work Stress, Workload, Work Environment, Salary, Organizational Commitment while the dependent variable is Employee Satisfaction and Turnover Intention. Samples of this research are employees who work at PT.Mitra Kencana Nusantara. And performed in nonprobability sampling method in the form of simple random sampling and collected through questionnaires with the number of 50 respondents. Statistical Methods using Path Analysis, Multiple Regression Analysis and Direct and Indirect Effect, by testing the statistical test hypothesis t. The result of this research indicate that job stress significantly influence to turnover intention through employee satisfaction, work load significantly influence to turnover intention, work environment significantly influence to turnover intention through employee satisfaction, organizational commitment significantly influence to employee satisfaction and turnover intention and the last Employee Satisfaction has an effect on Turnover Intention.

Keywords: *Job Stress, Workload, Work Environment, Salary, Organizational Commitment, Employee Satisfaction, Turnover Intention*

PENGARUH FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TURNOVER INTENTION MELALUI KEPUASAN KARYAWAN PADA PT.MITRA KENCANA NUSANTARA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Faktor – Faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan karyawan dan *turnover intention* pada PT.Mitra Kencana Nusantara. Analisis ini menggunakan variabel independen yaitu Stres Kerja , Beban Kerja , Lingkungan Kerja , Gaji , Komitmen Organisasi sedangkan Variabel dependen yaitu Kepuasan Karyawan dan *Turnover Intention* .Sampel penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT.Mitra Kencana Nusantara. Dan dilakukan dalam metode *nonprobability sampling* dalam bentuk *simple random sampling* dan dikumpulkan melalui kuesioner dengan jumlah 50 responden . Metode Statistik menggunakan Analisis Jalur , Analisis Regresi Berganda dan Pengaruh langsung dan tidak langsung , dengan pengujian hipotesis uji statistik t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja secara signifikan berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan karyawan , beban kerja secara signifikan berpengaruh terhadap *turnover intention* , lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan karyawan, komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dan *turnover intention* dan yang terakhir Kepuasan Karyawan berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Kata Kunci : *Stres Kerja, Beban Kerja , Lingkungan Kerja , Gaji , Komitmen Organisasi , Kepuasan Karyawan , Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Sumber daya Manusia (SDM) merupakan sesuatu yang hal yang sangat penting dalam dunia industri perkerjaan, sesuatu hal yang tidak dapat di hindarkan dan berupa faktor sangat penting bagi suatu perusahaan maupun suatu organisasi , baik yang bergerak di bidang produksi barang maupun dibidang jasa. Semua pelaksanaan SDM harus dibekali ilmu pengetahuan yang memadai. Karena bagaimanapun majunya teknologi saat ini, sumber daya manusia tetap memegang peran yang sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi.

Mengingat penting nya tenaga kerja bagi perusahaan , maka sebagai perusahaan yang resmi harus memberikan perhatian lebih pada karyawannya. Perusahaan harus memahami dan mengetahui apa kebutuhan dan keluhan dari para karyawan, karena kehidupan pribadi seorang karyawan juga bisa dapat menjadi sebuah cara untuk mengetahui kinerja seorang karyawan dan sebuah faktor yang membuat mereka tetap optimis dalam bekerja. Karyawan berupa aset utama perusahaan yang pelaku aktif dari segala kegiatan organisasi perusahaan. Dan setiap karyawan memiliki sifat dan karakter yang berbeda – beda. Oleh karena itu perlu nya perhatian Spenuh dari perusahaan. Agar mereka dapat mengembangkan kemampuannya sesuai yang diharapkan untuk mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan maupun organisasi. Didalam sebuah perusahaan seorang karyawan dan perusahaan berupa dua hal yang tidak boleh di pisahkan, tanpa adanya karyawan perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik dan lancar. Setiap perusahaan berusaha maju dalam bidang usahanya serta mengembangkannya pekerjaannya dengan berbagai cara yang telah dibuat dalam program peningkatan kinerja karyawan . Untuk memperoleh hasilnya dan mencapai tujuan yang ditargetkan, maka suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau karyawannya agar dapat megembangkan semua kemampuan yang dimilikinya.

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Sofyandi, 2009)

PT.Mitra Kencana Nusantara bergerak di bidang Distributor Spare Part Motor dan Mobil. Dan menyediakan berbagai sparepart motor dan seperti produk bermerk aspira part , federal part dan ichidai terdapat beberapa proses transaksi yang terjadi, yaitu transaksi pembelian spare part atau barang dan transaksi penjualan spare part atau barang kepada toko – toko maupun karyawan perusahaan. Adanya Fenonema dalam perusahaan ini adalah besarnya tingkat ketidakpuasan karyawan terhadap kebijakan perusahaan sehingga menyebabkan tingginya tingkat *turnover intention* .

Dengan sering terjadinya *turnover intention* tentunya sangat merugikan para perusahaan , karena dapat menghambat perkembangan perusahaan kedepannya. Dan bisa berkalah saing untuk perusahaan yang punya karakteristik yang sama. Permasalahan mengenai kepuasan karyawan juga menjadi sebuah hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh PT.Mitra Kencana Nusantara. Tanpa didukung sumber daya manusia yang handal dan punya kemampuan walaupun didukung oleh sarana prasarana yang bagus , akan tetap membuat perusahaan tidak dapat berkembang. Dan berupa hal yang buruk bagi sebuah perusahaan jika tidak ditangani dengan baik. Sebab itu peneliti menampilkan Tabel 1 yang memperlihatkan jumlah karyawan yang keluar selama 1 tahun akibat dampak dari ketidak pedulian perusahaan terhadap keluhan – keluhan karyawan

Tabel 1. Jumlah Karyawan yang keluar pada PT. Mitra Kencana Nusantara

Bulan	Jumlah Karyawan	Masuk	Keluar	(%)
Jan	60	0	1	1,66
Feb	59	0	0	0,00
Maret	59	0	3	5,08
April	56	0	4	7,14
Mei	52	0	0	0,00
Juni	47	0	5	10,6
Juli	48	1	0	0,00
Agust	45	0	3	6,66
Sept	48	3	0	0,00
Okt	45	0	3	6,66
Nov	50	5	0	0,00
Des	50	0	0	0,00
Jumlah	560	9	19	37,8
Rata-Rata / Perbulan	46,6	0,75	1,58	3,15

Sumber : Data Olahan HRD PT.MKN(2017)

Tabel 1 memperlihatkan data jumlah karyawan yang keluar di PT.Mitra Kencana Nusantara. Ada beberapa respon karyawan terhadap ketidakpuasan yaitu keluar, kesetiaan dan pengabaian (Robbins & Judge 2008). Tabel 1 memperlihatkan salah satu respon karyawan terhadap ketidakpuasan yaitu tingkat keluar yang cukup besar dengan rata 1,58% yang apabila di dibandingkan dengan jumlah rata – rata karyawan pada perusahaan sebesar 46,6%, terlihat bahwa perbandingan antara jumlah karyawan dengan jumlah karyawan yang keluar adalah lumayan besar, yaitu 3,15%.

Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara perputaran (*turnover*) adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau pindah kerja dari tempat kerja ke tempat kerja lain. *Turnover* yang tinggi mengindikasikan bahwa karyawan tidak betah bekerja di perusahaan tersebut. Jika dilihat dari segi ekonomi tentu perusahaan akan mengeluarkan cost yang cukup besar karena perusahaan sering melakukan *recruitment*, pelatihan yang memerlukan biaya yang sangat tinggi, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi suasana kerja menjadi kurang menyenangkan. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah hasrat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau mengundurkan diri dari pekerjaan secara sukarela dan disebabkan ketidakpuasan karyawan dalam pekerjaan mereka terhadap kerjaan yang dikasih oleh pimpinan dan tidak sesuai dengan tanggung jawab yang mereka miliki.

Robbins & Judge (2007) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang dinamis di mana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya ternyata tidak pasti.

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja dan menurut Sunyoto (2012), beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Sedangkan Menurut Tarwaka (2010), beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas – tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja.

Menurut Nitisemito (2010) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. dan Sofyandi (2008) mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi”.

“Penggajian adalah semua gaji yang dibayarkan perusahaan kepada karyawannya. Para manajer, pegawai administrasi, dan pegawai penjualan, biasanya mendapat gaji dari perusahaan yang jumlahnya tetap. Tarif gaji biasanya dinyatakan dalam gaji perbulan (Purwati & Arnando 2018).

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2007).

Berdasarkan dengan uraian diatas maka penulis melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja, gaji, komitmen organisasi terhadap kepuasan karyawan dan *turnover intention* serta untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja, gaji, komitmen organisasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan karyawan dan juga untuk mengetahui pengaruh kepuasan karyawan terhadap *turnover intention*.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sofyandi (2009), Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien

Menurut Soekidjo (2009) Manajemen SDM adalah suatu pengakuan terhadap pentingnya sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam organisasi, dan pemanfaatannya dalam berbagai fungsi dan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepuasan Karyawan

Menurut Davis Keith & John Newstorm (2008) mengatakan kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan.

Menurut T. Hani (2008) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Turnover Intention

Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara perputaran (*turnover*) adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau pindah kerja dari tempat kerja ke tempat kerja lain. *Turnover* yang tinggi mengindikasikan bahwa karyawan tidak betah bekerja diperusahaan tersebut. Jika dilihat dari segi ekonomi tentu perusahaan akan mengeluarkan cost yang cukup besar karena perusahaan sering melakukan *recruitment*, pelatihan yang memerlukan biaya yang sangat tinggi, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi suasana kerja menjadi kurang menyenangkan. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah hasrat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau mengundurkan diri dari pekerjaan secara sukarela dan disebabkan ketidakpuasan karyawan dalam pekerjaan mereka terhadap kerjaan yang dikasih oleh pimpinan dan tidak sesuai dengan tanggung jawab yang mereka miliki

Menurut Rivai (2009) *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

Stres Kerja

Stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang.

Menurut Robbins & Judge (2007), stres kerja sebagai kondisi yang dinamis di manaseseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya ternyata tidak pasti. Keberadaan stres kerja yang dialami oleh perawat tentu saja tak dapat dipisahkan dari sumber-sumber penyebab stres kerja tersebut.

Beban Kerja

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.

Menurut Irwandy (2007) Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Tarwaka (2010), beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas – tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2009) mendefinisikan “ lingkungan kerja sebagai salah satu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas –tugas yang diembankan.

Menurut Sedarmayati (2009) “ lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”

Menurut Sofyandi (2008) mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi”.

Gaji

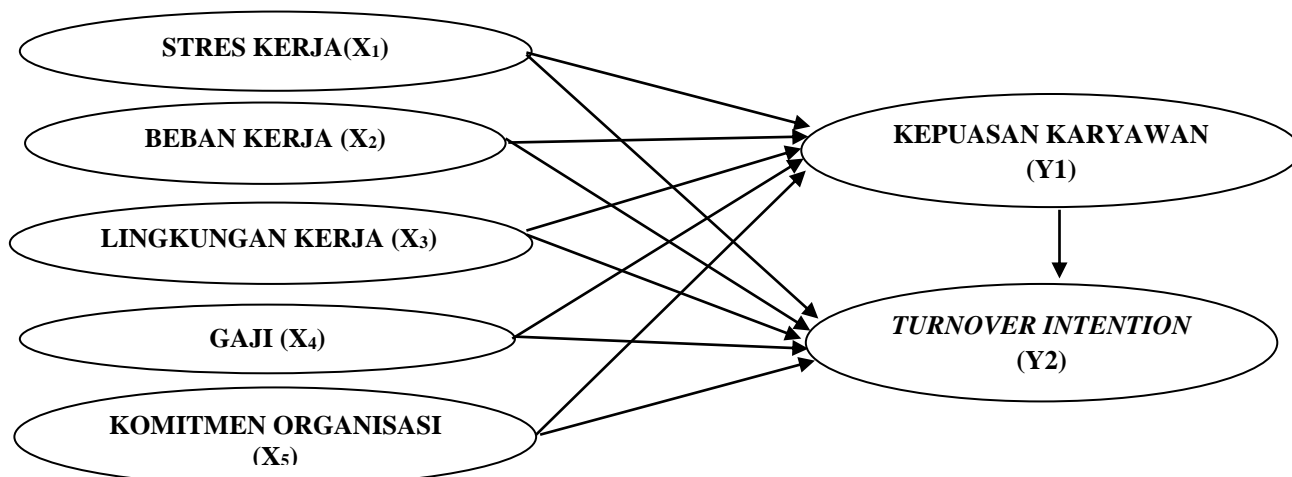
Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang yang dapat memenuhi kebutuhan.

Menurut Kadarisman (2012) gaji pegawai merupakan salah satu jenis balas jasa yang diberikan kepada seorang pegawai secara periodik (biasanya sekali sebulan).

Komitmen Organisasi

Pengertian Komitmen Organisasi menurut *McShane & Von Glinov* (2008) adalah pengaruh yang kuat, dimana orang mengidentifikasi terhadap permintaan dan sangat termotivasi untuk melaksanakannya, bahkan ketika sumber motivasi tidak lagi hadir.

Menurut Robbins dan Judge (2009) bahwa Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan pegawai tersebut dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Kerangka Pemikiran

Sumber : *Olahan Data (2017)*

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti mengambil hipotesis sementara dalam penelitian ini, sebagai berikut:

- H1.** Stres Kerjaberpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Mitra Kencana Nusantara
- H2.** Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT. Mitra Kencana Nusantara
- H3.** Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Karyawan pada PT.Mitra Kencana Nusantara.
- H4.** Beban Kerjaberpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Mitra Kencana Nusantara
- H5.** Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT. Mitra Kencana Nusantara
- H6.** Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Karyawan pada PT.Mitra Kencana Nusantara.
- H7.** Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Mitra Kencana Nusantara
- H8.** Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT. Mitra Kencana Nusantara
- H9.** Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Karyawan pada PT.Mitra Kencana Nusantara.
- H10.** Gaji berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Mitra Kencana Nusantara
- H11.** Gaji berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT. Mitra Kencana Nusantara
- H12.** Gaji berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Karyawan pada PT.Mitra Kencana Nusantara.
- H13.** KomitmenOrganisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Mitra Kencana Nusantara
- H14.** Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT. Mitra Kencana Nusantara
- H15.** Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Karyawan pada PT.Mitra Kencana Nusantara.
- H16.** Kepuasan Karyawan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT.Mitra Kencana Nusantara

METODE PENELITIAN**Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT.Mitra Kencana Nusantara yang berjumlah sebanyak 50 orang karyawan tetap. Dalam penelitian ini penarikan sampel menggunakan metode *Nonprobabilitysampling*, dengan jenis *sampling* jenuh. Sampel penelitian yaitu berjumlah 50 orang karyawan tetap

Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini digunakan dua variabel, yaitu variabel bebas (*Independent Variable*) yang merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain, terdiri dari Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Gaji, Komitmen Organisasi Sedangkan Variabel Terikat (*Dependent Variable*) yang merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain yaitu kepuasan karyawan dan *Turnover Intention*.

Instrumen Penelitian

Untuk mengukur nilai variabel yang diteliti, maka digunakan instrument penelitian. Instrument penelitian yang digunakan untuk dapat menghasilkan data kuantitatif yang akurat. Dalam penelitian ini instrument yang peneliti

gunakan berupa kuesioner. Dalam setiap pernyataan yang tercantum dalam kuesioner, peneliti memberikan skala pengukuran. Skala pengukuran variabel yang peneliti gunakan adalah Skala likert.

Teknik Analisis Data

Analisis Karakteristik Responden

Responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap dimensi-dimensi stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja, gaji, komitmen organisasi, kepuasan karyawan dan *turnover intention*. Di mana para responden akan dibagi berdasarkan karakteristik yaitu Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan, Masa Kerja dan Divisi.

Uji Angket

Dengan data yang telah terkumpulkan terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap instrument penelitian agar data yang diperoleh mempunyai tingkat akurat dan konsistensi yang tinggi. Sehingga dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas dan instrument penelitian.

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada angket yang harus dihilangkan/diganti karena dianggap tidak relevan dalam penelitian. Pengujiannya dilakukan secara statistic, yang dapat dilakukan secara manual atau dengan dukungan alat bantu SPSS.

Menurut Sugiyono (2012) kriteria atau syarat suatu item tersebut dinyatakan valid adalah bila korelasi tiap faktor tersebut bernilai positif dan besarnya 0,3 ke atas.

Reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner tersebut konsisten apabila digunakan untuk mengukur gejala yang sama di lain tempat. Perlu diketahui bahwa yang diuji reliabilitas hanyalah nomor soal yang sah saja. Metode yang biasa digunakan untuk uji kehandalan adalah teknik ulan dan teknik sekali ukur. Teknik sekali ukur terdiri atas teknik genap gasal, belah tengah, belah acak, kuder richardson, *teknik hoyd* dan *alpha cronbach*

Uji Asumsi Klasik

Pada pengujian selanjutnya, penguji perlu melakukan uji asumsi klasik agar pendugaan tidak bias. Asumsi tersebut adalah asumsi normalitas, heterokedastisitas, multikolinieritas dan auto korelasi.

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Ada beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik diagonal pada grafik *normal P-P Plot of regression standardized residual* atau dengan uji *one sample kolmogorov Smirnov*.

Pada *Normal P-Plot*, data dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitar garis normal dan mengikuti arah garis normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tujuan dari pengujian heterokedastisitas ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal (Ghozali 2006). Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *varians inflation factor* (VIF). Apabila nilai VIF > 10, terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, jika VIF < 10, tidak terjadi multikolinieritas.

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Uji yang digunakan untuk mendeteksi adanya autokorelasi adalah Durbin Watson (DW).

Uji Analisis Jalur

Analisis data yang digunakan untuk membahas permasalahan dalam penelitian ini adalah teknik analisis jalur (*path analysis*). Riduwan dan Engkos(2007) menyatakan, model analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsungseperangkat variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*).

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis jalur (*path analysis*) adalah sebagai berikut:

Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural

Struktur:

$$Y1 = \gamma_{1x1}X1 + \gamma_{1x2}X2 + \gamma_{1x3}X3 + \gamma_{1x4}X4 + \gamma_{1x5}X5 + e1 \dots\dots\dots(1)$$

$$Y2 = \gamma_{2x1}X1 + \gamma_{2x2}X2 + \gamma_{2x3}X3 + \gamma_{2x4}X4 + \gamma_{2x5}X5 + \gamma_{2y1}Y1 + e2 \dots\dots\dots(2)$$

Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi

Gambarkan diagram jalur lengkap, tentukan sub-sub strukturnya dan rumuskan persamaan strukturalnya yang sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

Menghitung koefisien regresi untuk struktur yang telah dirumuskan.

Persamaan regresi ganda:

$$X_2 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e_1 \dots\dots\dots (3)$$

$$Y_2 = a + b_1Y_1 + e_1 \dots\dots\dots (4)$$

Pengujian berikutnya adalah analisis jalur bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis jalur yang akan diamati adalah meliputi analisis koefisien jalur, besar kontribusi langsung dan tidak langsung dan pengujian signifikansi koefisien jalur.

Pengujian pengaruh langsung, Uji signifikansi pengaruh langsung dilakukan dengan membandingkan nilai $t_{\text{statistik}}$ yang dihasilkan pada setiap koefisien jalur dengan nilai t_{tabel} yaitu 2,014 (pada alpha 5%) Pengujian tidak langsung.

Pengujian signifikansi pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) menggunakan metode *product of coefficient* yaitu menggunakan perkalian efek langsung atau *direct effect* variabel independen terhadap mediator (a) dengan *direct effect* mediator terhadap variabel dependen (b). Uji signifikansi *indirect effect* dilakukan berdasarkan rasio antara koefisien a dan b dengan *standard error* nya yang menghasilkan nilai z statistik ($z\text{-value}$).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 2 . Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	<i>Corrected Item-Total Correction</i>	Korelasi	Hasil
Stres Kerja	SK1	0,641	0,30	Valid
	SK2	0,556		
	SK3	0,761		
	SK4	0,554		
Beban Kerja	BK1	0,506	0,30	Valid
	BK2	0,583		
	BK3	0,626		
	BK4	0,587		
Lingkungan Kerja	LK1	0,614	0,30	Valid
	LK2	0,563		
	LK3	0,480		
	LK4	0,603		
	LK5	0,658		
Gaji	GJ1	0,553	0,30	Valid
	GJ2	0,532		
	GJ3	0,630		
	GJ4	0,498		
	GJ5	0,487		
Komitmen Organisasi	KO1	0,518	0,30	Valid
	KO2	0,812		
	KO3	0,783		
	KO4	0,453		
Kepuasan Karyawan	KP1	0,578	0,30	Valid
	KP2	0,601		
	KP3	0,455		
	KP4	0,488		
<i>Turnover Intention</i>	TI1	0,456	0,30	Valid
	TI2	0,599		
	TI3	0,511		
	TI4	0,531		

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2017)

Hasil uji validitas terhadap variabel stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja, gaji, komitmen organisasi, kepuasan karyawan dan *turnover intention* menunjukkan setiap variabel memiliki nilai *corrected*

item total correction > 0,30 .Dengan demikian berarti bahwa keseluruhan variabel dalam instrument penelitian ini adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil uji reliabilitas

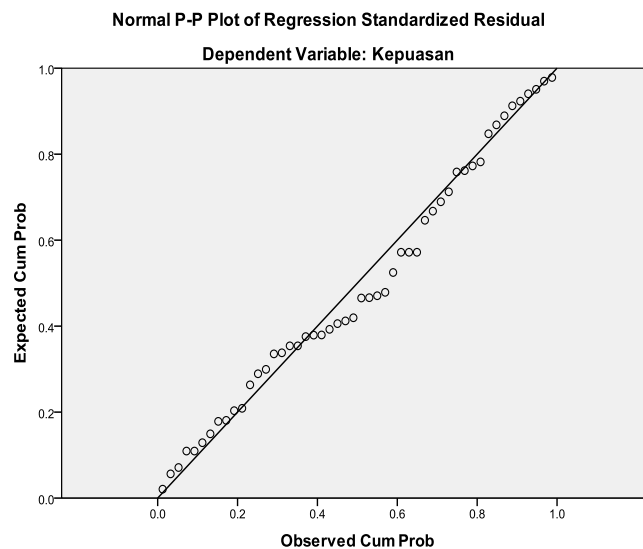
Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,803	> 0,60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,772		Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,794		Reliabel
Gaji (X4)	0,763		Reliabel
Komitmen Organisasi (X5)	0,810		Reliabel
Kepuasan Karyawan (Y1)	0,735		Reliabel
Turnover Intention (Y2)	0,731		Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2017)

Dari hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik – titik berda tidak jauh dari garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya. Yang artinya variabel dalam instrument penelitian adalah normal .

Hasil Uji Normalitas

Metode Uji Normalitas yaitu metode penyebaran data pada sumber diagonal pad grafik diagonal pada grafik *Normal P-Plot of Regression Stand* atau dengan uji *one sample kolmogrov Smirnov*.



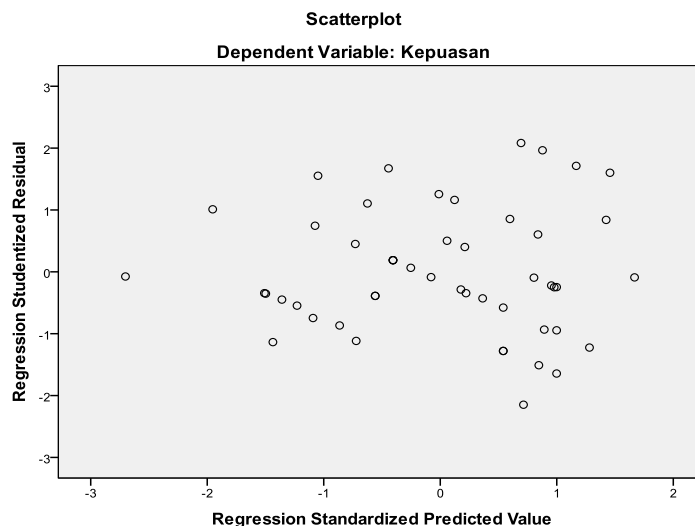
Sumber : Olahan Hasil Penelitian (2017)

Gambar 2. Uji Normalitas Data

Dari hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik – titik berda tidak jauh dari garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya. Yang artinya variabel dalam instrument penelitian adalah normal .

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dan residual dari suatu pengamatan lain. Jika varians dan residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas.



Sumber :Olahan Hasil Penelitian 2017

Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Dari hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, yang menyatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada keseluruhan variabel.

Hasil Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan bantuan program *SPSS for windows* menggunakan metode enter yaitu dengan melihat pada *Tolerance value* atau *Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai *VIF* > 10 menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
Stres Kerja	0.130	7.699	Tidak Multikolinieritas
Beban Kerja	0.458	2.183	Tidak Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0.156	6.430	Tidak Multikolinieritas
Gaji	0.314	3.180	Tidak Multikolinieritas
Komitmen Organisasi	0.147	6.808	Tidak Multikolinieritas
<i>Turnover Intention</i>	0.399	2.507	Tidak Multikolinieritas

Sumber :Olahan hasil penelitian 2017

Hasil uji multikolinieritas terhadap variabel stres kerja , beban kerja , lingkungan kerja ,gaji , komitmen organisasi , kepuasan karyawan dan *turnover intention* menunjukkan nilai *VIF* yang berada di bawah 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Hal ini berarti bahwa variabel –variabel yang di teliti menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil Uji Auto Korelasi

Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain Uji yang digunakan untuk mendeteksi adanya autokorelasi adalah *Durbin Watson (DW)* dan apabila tidak terdapat hasil yang diinginkan maka dapat digunakan run test. Dapat dilihat uji auto korelasi dengan run test pada penelitian ini pada tabel 5:

Tabel 5. Tabel Hasil Uji Auto Korelasi Run Test

	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Test Value^a</i>	-.05378
<i>Cases < Test Value</i>	25
<i>Cases >= Test Value</i>	25
<i>Total Cases</i>	50
<i>Number of Runs</i>	22
<i>Z</i>	-1.143

Dari hasil auto korelasi menggunakan run-test di atas menunjukkan bahwa data penelitian ini berkorelasi dengan angka asymp. Sig. (2-tailed) lebih dari 0.05 yang berarti penelitian ini tidak terdapat masalah autokorelasi pada data yang diuji.

Hasil Uji Analisis Jalur

Dalam analisis jalur pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dapat berupa pengaruh langsung dan tidak langsung (*direct & indirect effect*). Berbeda dengan model regresi biasa dimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen hanya berbentuk pengaruh langsung. Terdapat dua model yang dapat disusun persamaan structural sebagai berikut :

$$\text{Struktur Model 1} > Y_2 = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_1 Y_1 + e$$

Hasil pengolahan data untuk mendapatkan nilai koefisien jalur dari Struktur Model 1 dapat dilihat pada tabel 6 berikut :

Tabel 6. Hasil Koefisien Jalur Struktur Model 1

Model	Coefficients ^a			T	Sig.	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.935	.643		3.007	.004
	Stres	.170	.251	.163	.678	.501
	Beban	.609	.086	.659	7.045	.000
	Lingkungan	-.092	.190	-.076	-.485	.630
	Gaji	-.369	.238	-.331	-1.550	.129
	Komitmen	.543	.237	.540	2.297	.027
	Kepuasan	-.339	.107	-.323	-3.186	.003

Sumber : Olahan Hasil Penelitian 2017

$$\text{Struktur Model 2} > Y_1 = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_1 Y_1 + e$$

Hasil pengolahan data untuk mendapatkan nilai koefisien jalur dari Struktur Model 2 dapat dilihat pada tabel 7 berikut :

Tabel 7. Hasil Koefisien Jalur Struktur Model 2

Model	Coefficients ^a			T	Sig.	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.383	.836		2.848	.007
	Stres	-.414	.349	-.418	-1.186	.242
	Beban	.054	.122	.061	.443	.660
	Gaji	.252	.335	.238	.753	.455
	Lingkungan	-.236	.267	-.203	-.884	.382
	Komitmen	.724	.316	.757	2.288	.027

Sumber : Olahan Hasil Penelitian 2017

Analisis Langsung dan Tidak Langsung

Penjelasan tentang kontribusi langsung dan tidak langsung yang telah diuraikan tersebut dapat dirangkum dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 8. Rangkuman Besar Kontribusi Langsung Dan Tidak Langsung

Pengaruh Variabel	Pengaruh Kausal		Pengaruh Total
	Langsung	Tidak Langsung Melalui Y1	
X1 terhadap Y1	-0,418	-	-0,418
X2 terhadap Y1	0,061	-	0,061
X3 terhadap Y1	0,203	-	0,203
X4 terhadap Y1	-0,238	-	-0,238

Pengaruh Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Karyawan pada PT. Mitra Kencana Nusantara (Astri Ayu Purwati dan Cindy Elisabet)

X5 terhadap Y1	0,757	-	0,757
X1 terhadap Y2	0,163	0,135	0,298
X2 terhadap Y2	0,659	-0,019	0,639
X3 terhadap Y2	-0,076	-0,065	-0,141
X4 terhadap Y2	-0,331	0,076	-0,254
X5 terhadap Y2	0,540	-0,244	0,295
Y1 terhadap Y2	-0,323	-	-

Sumber : Olahan Hasil Penelitian 2017

PENGUJIAN HIPOTESIS

Untuk menjawab rumusan masalah dan tujuan dalam penelitian ini maka dilakukan pengujian hipotesis melalui uji signifikansi baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung

Hasil Uji Analisis Pengaruh Langsung

Tabel 9. Hasil Pengujian Signifikansi Pengaruh Langsung

Pengaruh Langsung	Koefisien Jalur	t _{statistic}	Sig.	Uji Signifikansi
X1 terhadap Y1	-0418	-1,186	0,242	Tidak Berpengaruh dan Tidak Signifikan
X2 terhadap Y1	0,061	0,443	0,660	Tidak Berpengaruh dan Tidak Signifikan
X3 terhadap Y1	0,203	0,753	0,455	Tidak Berpengaruh dan Tidak Signifikan
X4 terhadap Y1	-0,238	-0,884	0,382	Tidak Berpengaruh dan Tidak Signifikan
X5 terhadap Y1	0,757	2,288	0,027	Berpengaruh dan Signifikan
X1 terhadap Y2	0,163	0,678	0,501	Tidak Berpengaruh dan Tidak Signifikan
X2 terhadap Y2	0,659	7,045	0,000	Berpengaruh dan Signifikan
X3 terhadap Y2	-0,076	-0,485	0,630	Tidak Berpengaruh dan Tidak Signifikan
X4 terhadap Y2	-0,331	-1,550	0,129	Tidak Berpengaruh dan Tidak Signifikan
X5 terhadap Y2	0,540	2,297	0,027	Berpengaruh dan Signifikan
Y1 terhadap Y2	-0,323	-3,186	0,003	Berpengaruh dan Signifikan

Sumber : Olahan Hasil Penelitian 2017

Hasil Uji Analisis Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 10. Hasil Pengujian Signifikan Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh Tidak Langsung	Standardized Coefficients		Y1 terhadap Y2	Hasil Perkalian dari Beta x Y1 > Y2
	Beta			
X1 terhadap Y1	-0418		-0,323	0,135
X2 terhadap Y1	0,061		-0,323	-0,019
X3 terhadap Y1	0,203		-0,323	-0,065
X4 terhadap Y1	-0,238		-0,323	0,076
X5 terhadap Y1	0,757		-0,323	-0,244
Pengaruh Langsung	Standardized Coefficients		Hasil Pengaruh T Langsung	Pengaruh Total TL
	Beta			
X1 terhadap Y2	0,163		0,135	0,298
X2 terhadap Y2	0,659		-0,019	0,639
X3 terhadap Y2	-0,076		-0,065	-0,141
X4 terhadap Y2	-0,331		0,076	-0,254
X5 terhadap Y2	0,540		-0,244	0,295
Y1 terhadap Y2	0,107		-0,323	-0,216
Analisis				
	Hasil T.Langsung		Hasil Langsung	
X1 terhadap Y2 melalui Y1	0,298		0,163	
X2 terhadap Y2 melalui Y1	0,639		0,659	
X3 terhadap Y2 melalui Y1	-0,141		-0,076	
X4 terhadap Y2 melalui Y1	-0,254		-0,331	
X5 terhadap Y2 melalui Y1	0,295		0,540	
				Berpengaruh
				Tidak Berpengaruh
				Berpengaruh
				Tidak Berpengaruh
				Tidak Berpengaruh

Sumber : Olahan Hasil Penelitian 2017

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Karyawan

Stres Kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya (Purwati & Satria 2018). Dari hasil pengolahan SPSS variabel Stres Kerja menunjukkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan karyawan.

Dari hasil kuesioner tentang variabel stres kerja yang didapatkan dengan rata-rata tertinggi yaitu pada indikator ke 4 yaitu pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan dengan nilai rata-rata 4,60. Jika dilihat dari penilaian penelitian bahwa pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan sudah sangat baik. Dimana jika pengembangan karir yang diberikan oleh sesuai bidang dan keahlian karyawan otomatis karyawan akan merasa senang dengan pengembangan karir yang di berikan, begitu juga sebaliknya. Namun jika sebaliknya itu akan memberikan tekanan dan pada akhirnya timbulnya stres kerja terhadap karyawan sendiri tersebut. Sedangkan dengan rata-rata terendah yaitu pada indikator ke 2 yaitu peran bapak/ibu dalam organisasi dapat menimbulkan stres kerja pada kerjaan dengan rata-rata 4,44. Dengan arti dimana dapat kita lihat peran karyawan dalam perusahaan menimbulkan ketegangan kerja yang bisa membuat terjadinya stres kerja bagi para karyawan, dikarenakan sering terjadinya kesalahan komunikasi dan berakibat terjadi kesalahpahaman antara satu divisi dengan divisi lain. Namun dari hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Stres Kerja adalah orang-orang yang mengalami stres kerja menjadi *nervous* dan merasa kekhawatiran kronis sehingga mereka menjadi sering marah-marah, agresif, tidak dapat rileks atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Melayu, 2012). Dari hasil pengolahan SPSS menunjukkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Dari hasil kuesioner tentang variabel stres kerja yang didapatkan dengan rata-rata tertinggi yaitu pada indikator ke 4 yaitu pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan dengan nilai rata-rata 4,60. Dengan arti dimana dengan kepuasan karyawan untuk pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan membuat karyawan merasa terpedulikan oleh perusahaan sehingga tingkat kepuasan karyawan otomatis akan menjadi tinggi sehingga tingkat *turnover intention* akan menurun. Sedangkan dengan rata-rata terendah yaitu pada indikator ke 2 yaitu peran bapak/ibu dalam organisasi dapat menimbulkan stres kerja pada kerjaan dengan rata-rata 4,44. Dengan arti dimana dapat kita lihat peran karyawan dalam perusahaan menimbulkan ketegangan kerja yang bisa membuat terjadinya stres kerja bagi para karyawan, hanya dengan kesalahpahaman antara divisi bisa membuat peran seorang karyawan menjadi serba salah dan pada akhirnya karyawan merasa tertekan atau stres sehingga munculnya sebuah niat untuk keluar dari perusahaan. Namun dari hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian memperlihatkan adanya mediasi yang mendorong pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan karyawan. Stres kerja berupa salah satu faktor yang menyebabkan karyawan munculnya niat untuk melakukan pemindahan kerja, semakin tinggi stres kerja tentu akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Sedangkan kepuasan karyawan adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian karyawan. Namun jika dilihat dari hasil kuesioner dimana dengan indikator terendah menunjukkan bahwa dengan peran Bapak/Ibu dalam organisasi dapat menimbulkan stres pada karyawan. Hal ini diakibatkan kecanggungan peran seseorang karyawan di dalam perusahaan, sehingga menyebabkan karyawan stres dalam bekerja dan juga merasa tidak puas dengan kerjaan sehingga memilih untuk mengundurkan diri dari perusahaan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Karyawan

Beban Kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Permendagri, 2008). Dari hasil pengolahan SPSS menunjukkan bahwa variabel Beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan karyawan. Analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa stres kerja merupakan faktor yang dianggap baik oleh responden yang mempengaruhi tingkat kepuasankaryawan. Kepuasan karyawan akan diperoleh jika karyawan memberikan hasil kerja yang baik.

Dari hasil kuesioner tentang variabel beban kerja yang didapatkan dengan rata-rata tertinggi yaitu pada indikator 1 dan 3 yaitu target yang diberikan oleh perusahaan dapat membuat karyawan terasa terbebani dan penggunaan waktu yang terbatas juga dapat membuat karyawan terasa terbebani dengan nilai skor 4,28. Dengan arti bahwa meskipun target yang diberikan oleh perusahaan sering tidak sesuai kemampuan karyawan, namun para karyawan masih bisa menerima tantangan dari perusahaan. Meskipun begitu perusahaan tetap harus mempertimbangkan kemampuan karyawan dalam menentukan target yang diberikan kepada karyawan.

Sedangkan nilai rata – rata terendah pada indikator 2 dan 4 yaitu kondisi pekerjaan dan standar kerja yang diberikan oleh perusahaan dapat membuat terbebani dengan skor 4,10. Dengan artidari hasil penelitian kuesioner dimana karyawan masih merasa tidak puas dengan kondisi kerja dan standar kerja yang diberikan oleh perusahaan untuk saat ini. Dikarenakan banyaknya peraturan yang tidak membantu memperlancar pekerjaan,malahan mempersulit pekerjaan. Sehingga banyak karyawan merasa sangat tidak puas dengan ketentuan standar yang ditentukan oleh perusahaan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Beban Kerja adalah frekuensi kegiatan rata – rata dari masing – masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Irwandy,2007).Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* yang dapat mengidentifikasi bahwa semakin tinggi beban kerja maka akan semakin tinggi *turnover intention* begitu juga dengan sebaliknya.

Dari hasil kuesioner tentang variabel beban kerja yang didapat kan dengan rata – rata tertinggi yaitu pada indikator 1 dan 3 yaitu target yang diberikan oleh perusahaan dapat membuat karyawan terasa terbebani dan penggunaan waktu yang terbatas juga dapat membuat karyawan terasa terbebani dengan nilai skor 4,28 Dengan arti target yang diberikan oleh perusahaan masih sanggup di terima oleh karyawan, meskipun kadang tidak tercapai dengan target yang diberikan.Jika target yang diberikan oleh perusahaan tidak tercapai dengan otomatis karyawan – karyawan akan diperingati oleh perusahaan, dengan kondisi seperti begini secara terus menerus dapat menimbulkan ketidakpuasan karyawan. Sedangkan nilai rata – rata terendah pada indikator 2 dan 4 yaitu kondisi pekerjaan dan standar kerja yang diberikan oleh perusahaan dapat membuat terbebani dengan skor 4,10.Dengan arti standar yang ditentukan oleh perusahaan masih terlalu tinggi, sehingga hal tersebut menjadi sebuah beban bagi karyawan sehingga karyawan dapat menimbulkan niat untuk mengundurkan diri dari perusahaan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini tidak ada nya peran mediasi variabel kepuasan karyawan yang mendorong pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*. Dimana yang diketahui bahwa beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata –rata dari masing – masing pekerjaan , namun jika dilihat dari hasil kuesioner dengan rata – rata indikator terendah dimana dengan kondisi pekerjaan dan standar kerja yang diberikan dapat menimbulkan beban , jika dilihat dari hasil kuesioner mempunyai arti karyawan tidak puas dengan kondisi kerja dan standar kerja yang diberikan. Sehingga timbulnya ketidakpuasan karyawan dengan ketentuan dan standar yang ada .Namun dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadapKepuasan Karyawan.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi , lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja,metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati ,2011). Dari hasil pengolahan SPSS menunjukkan bahwa Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan karyawan.

Dari hasil kuesioner tentang variabel lingkungan kerja yang didapat kan dengan rata – rata tertinggi yaitu pada indikator 5yaitukondisi yang aman dapat membuat aman dalam bekerja dengan nilai skor 4,56. Dengan arti dimana kondisi yang ditempati dalam bekerja masih dalam kondisi yang aman sehingga karyawan masih merasa terasa puas dengan kondisi yang berada.Lingkungan kerja berupa dimana tempat kita melakukan aktivitas bekerja setiap hari. Dengan lingkungan kerja yang aman akan membuat kita merasa nyaman dalam bekerja dan otomatis akan menghasilkan kinerja kerja yang baik dengan kinerja yang baik tentu karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan nilai rata – rata terendah pada indikator 3 yaitu suasana bising ditempat kerja dapat membuat terasa tidak nyaman dengan skor 4,36 , lingkungan kerja berupa salah satu tempat dimana kita bekerja dengan pekerjaan yang ada , namun dengan hasil penelitian dimana karyawan merasa tidak puas dengan tempat kerja yang di tempati yang diakibatkan kebisingan yang terjadi disekitar lingkungan . Sehingga itu dapat menimbulkan ketidakpuasan karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap*Turnover Intention*.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai.(Bambang Riyanto ,2008), Ketika seseorang merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya maka tidak akan timbulnya pikiran untuk berpindah kerja ketempat lain dengan begitu tingkat *turnover intention* tidak akan menambah lagi.Dari hasil pengolahan SPSS menunjukkan bahwa Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

Dari hasil kuesioner tentang variabel lingkungan kerja yang didapat kan dengan rata – rata tertinggi yaitu pada indikator 5yaitukondisi yang aman dapat membuat aman dalam bekerja dengan nilai skor 4,56. Dengan artinya karyawan masih merasa puas dengan kondisi yang ada dan masih mendukung kenyamanan dalam

bekerja. Lingkungan kerja harus diperhatikan karena dalam *turnover intention* karena dalam melakukan menempati lingkungan kerja yang tepat akan mempengaruhi tingkat *turnover intention* yang akan datang. Sedangkan nilai rata – rata terendah pada indikator 3 yaitu suasana bising ditempat kerja dapat membuat terasa tidak nyaman dengan skor 4,36, Dengan arti dikarenakan adanya kebisingan tempat kerja pada lingkungan kerja yang ditempati seperti bicara terlalu keras dan tidak berhubungan dengan pekerjaan yang dikerjakan, kondisi seperti itu sangat mengganggu konsentrasi bekerja sehingga dapat langsung menyebabkan kinerja kerja seorang karyawan, dan akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja yang disebabkan kebisingan tempat bekerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini ada nya peran mediasi variabel kepuasan karyawan yang mendorong pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Setiap karyawan pasti membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman dan aman pada saat bekerja, dengan lingkungan kerja yang aman akan meningkatkan kepuasan kerja dalam perusahaan. Begitu juga sebaliknya. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dengan kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja yang ditempati itu berupa sangat penting, Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil kuesioner dengan rata-rata indikator yang tertinggi dimana dengan kondisi yang aman dapat membuat karyawan terasa aman dalam bekerja.

Pengaruh Gaji terhadap Kepuasan Karyawan

Gaji adalah semua gaji yang dibayar perusahaan kepada karyawannya (Moch Taufik,2010). Jika Gaji yang diberikan kepuasan sesuai harapan maka akan menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan, dan dimana karyawan yang merasa terpuaskan oleh gaji akan lebih semangat lagi dalam bekerja sehingga prestasi kerja yang diberikan ke perusahaan juga akan baik. Dari hasil pengolahan SPSS menunjukkan bahwa Gaji tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan karyawan

Dari hasil kuesioner tentang variabel gaji yang didapatkan dengan rata – rata tertinggi yaitu pada indikator 3 yaitu gaji yang diberikan oleh perusahaan sudah dapat memenuhi kebutuhan primer karyawan dengan nilai skor 4,66, hal ini berarti gaji yang diberikan oleh perusahaan masih sesuai harapan karyawan sehingga dapat meningkatkan tingkat kepuasan karyawan. Sedangkan nilai rata – rata terendah pada indikator 4 yaitu gaji yang diberikan oleh perusahaan sudah dapat memenuhi kebutuhan sekunder dengan skor 4,50. Dengan arti meskipun gaji yang diberikan oleh perusahaan bisa memenuhi kebutuhan primer seorang karyawan namun untuk kebutuhan sekunder seperti biaya *travelling* masih belum dapat terpenuhi. Sehingga itu dapat menyebabkan ketidakpuasan seorang karyawan terhadap perusahaan.

Pengaruh Gaji terhadap *Turnover Intention*

Gaji adalah suatu bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai tetap (Mardi,2011). Gaji dapat diartikan sebagai keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan karena telah melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu gaji harus di berikan secara adil dan secara merata sesuai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan dengan tujuan agar karyawan terdorong adanya niat untuk melakukan kerja dengan baik, namun jika gaji yang diberikan oleh karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan tentu saja akan membuat karyawan merasa kecewa dan pekerjaannya juga akan di selesaikan secukupnya saja. Dan dari hasil pengolahan SPSS menunjukkan bahwa gaji tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

Dari hasil kuesioner tentang variabel gaji yang didapatkan dengan rata – rata tertinggi yaitu pada indikator 3 yaitu gaji yang diberikan oleh perusahaan sudah dapat memenuhi kebutuhan primer karyawan dengan nilai skor 4,66, Dengan arti bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan dapat memenuhi kebutuhan primer yang ada. Sebab itu karyawan masih merasa puas dengan gaji primer yang diterima. Dengan tingkat kepuasan yang tinggi dapat menurunkan tingkat *turnover intention*. Sedangkan nilai rata – rata terendah pada indikator 4 yaitu gaji yang diberikan oleh perusahaan sudah dapat memenuhi kebutuhan sekunder dengan skor 4,50. Hal ini berarti meskipun gaji yang diberikan oleh perusahaan bisa memenuhi kebutuhan primer seorang karyawan namun untuk beberapa kebutuhan sekunder lainnya masih belum bisa terpenuhi. Sehingga itu dapat menyebabkan ketidakpuasan seorang karyawan terhadap perusahaan. Dengan pembagian gaji yang sesuai harapan karyawan dapat membuat karyawan merasa puas, dengan kepuasan karyawan yang besar dapat mengurangi tingkat *turnover intention*.

Pengaruh Gaji terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini tidak ada nya peran mediasi variabel kepuasan karyawan yang mendorong pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Perusahaan yang baik selalu memberikan gaji yang se layakannya kepada karyawan yang sebanding dengan hasil kerja karyawan selama diperusahaan. Namun juga ada beberapa perusahaan hanya ingin mengeluarkan sedikit mungkin demi mendapatkan hasil kerja yang baik

dari karyawan, tentu tindakan seperti ini akan menimbulkan dampak negatif baik bagi perusahaan maupun karyawan, dimana perusahaan akan kehilangan karyawan akibat tindakan tersebut. Yang disebabkan ketidakpuasan karyawan terhadap tindakan tersebut.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Karyawan

Komitmen Organisasi adalah pengaruh yang paling kuat, dimana orang mengidentifikasi terhadap permintaan dan sangat termotivasi untuk melaksanakannya, bahkan ketika sumber motivasi tidak lagi hadir (McShane & Von Glinow, 2008). Dari hasil pengolahan SPSS menunjukkan bahwa Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan karyawan.

Dari hasil kuesioner tentang variabel komitmen karyawan yang didapatkan dengan rata-rata tertinggi yaitu pada indikator 1 yaitu komitmen afektif yang membuat tetap bertahan dalam perusahaan dengan nilai skor 4,64. Dengan arti dimana nilai personal antar perusahaan untuk mempunyai kesepakatan untuk mencapai tujuan dan target yang telah ditentukan. Sehingga hal tersebut yang membuat karyawan untuk tetap bertahan di dalam perusahaan karyawan merasa kepuasan karyawan terhadap komitmen afektifnya. Nilai-nilai diri sesuai dengan nilai yang ada pada organisasi akan menimbulkan kepuasan kerja, dengan kepuasan kerja yang tinggi, karyawan akan berusaha semaksimal mungkin untuk mewujudkan komitmen organisasi. Komitmen organisasi juga dapat diartikan sebagai hubungan psikologis antara karyawan dan organisasinya yang membuat kecil kemungkinan bahwa karyawan secara sukarela akan meninggalkan organisasi. Sedangkan nilai rata-rata terendah pada indikator 2 yaitu kecenderungan individu yang membuat tetap bertahan dalam perusahaan dengan skor 4,48. Dengan arti dimana kesadaran diri dalam perusahaan masih kurang, hal dikarenakan ketidakpedulian masing-masing karyawan dengan pekerjaan yang diluar tanggung jawabnya.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Komitmen Organisasi adalah rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, dan loyalitas keinginan untuk tetap menjadi anggota yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap perusahaan. (Richard, 2008). Dari hasil pengolahan SPSS juga menunjukkan bahwa Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

Dari hasil kuesioner tentang variabel komitmen karyawan yang didapatkan dengan rata-rata tertinggi yaitu pada indikator 1 yaitu komitmen afektif yang membuat tetap bertahan dalam perusahaan dengan nilai skor 4,64. Dengan arti bahwa komitmen afektif dalam perusahaan masih berjalan dengan baik. Nilai-nilai diri sesuai dengan nilai yang ada pada organisasi akan menimbulkan kepuasan kerja, dengan kepuasan kerja yang tinggi, karyawan akan berusaha semaksimal mungkin untuk mewujudkan komitmen organisasi. Komitmen organisasi juga dapat diartikan sebagai hubungan psikologis antara karyawan dan organisasinya yang membuat kecil kemungkinan bahwa karyawan secara sukarela akan meninggalkan organisasi. Sedangkan nilai rata-rata terendah pada indikator 2 yaitu kecenderungan individu yang membuat tetap bertahan dalam perusahaan dengan skor 4,48. Dengan arti untuk kecenderungan individu (kesadaran diri) dalam perusahaan masih dikatakan masih kurang baik. Sehingga membuat ketidakpuasan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya dan pada akhirnya membuat karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan.

Komitmen organisasi diwujudkan dengan banyak hal antara lain, komitmen dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja standar perusahaan dan mengembangkan kebersamaan tim kerja secara efektif dan efisien. Selain itu pula, relatif tingginya pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja dimungkinkan karena karyawan dapat terus bersemangat dalam bekerja dan bias membuat prestasi kerja yang lebih baik lagi. Sehingga dapat menurunkan tingkat *turnover intention* pada perusahaan. Komitmen Karyawan yang kuat akan menghasilkan kepuasan karyawan dan pada akhirnya juga akan menghasilkan kinerja kerja yang kuat, dengan prinsip seperti begitu, tingkat *turnover intention* akan semakin rendah. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata indikator tertinggi dimana dengan adanya komitmen afektif dapat membuat karyawan untuk tetap bertahan di dalam perusahaan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini tidak ada nya peran mediasi variabel kepuasan karyawan yang mendorong pengaruh komitmen karyawan terhadap *turnover intention*. Komitmen karyawan yang kuat maka karyawan akan berupaya semaksimal mungkin dalam pekerjaannya. Semakin tinggi kepuasan karyawan maka akan semakin tinggi komitmen karyawan untuk tetap bertahan dalam bekerja. Dengan komitmen afektif yang kuat tetap berada dalam organisasi mereka dapat memfokuskan pada pengalaman kerja dan karakteristik pekerjaan yang telah diidentifikasi sebagai penyebab pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan karyawan, namun dari hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan karyawan.

Pengaruh Kepuasan Karyawan terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan karyawan adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.(Robbins and Judge,2008).Dari hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh Kepuasan karyawan terhadap *turnover intention*. Jika dilihat dari nilai responden menemukan kepuasan karyawan sangat mempengaruhi tingkat *turnover intention* dimana dengan rata- rata indikator tertinggi menyatakan bahwa dengan mencintai pekerjaan saat ini dan moral kerja berupa salah satu faktor yang membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaan saat ini.namun jika kondisi seperti ini seperti ini sudah tidak ada lagi dan mereka sudah mulai merasa jenuh otomatis mereka akan menimbulkan niat untuk keluar dari perusahaan. Walaupun kepuasan karyawan juga tidak menjamin karyawan memiliki keinginan untuk keluar .Akan tetapi juga harus tetap diperhatikan oleh perusahaan.

PENUTUP

Stres Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan *turnover intention* pada PT.Mitra Kencana Nusantara ,namun di penelitian lainnya terdapat bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* yang melalui kepuasan karyawan.Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang secara tidak langsung dipengaruhi olehkepuasan karyawan , maka akan semakin tinggi *turnover intention* karyawan pada perusahaan.

Beban Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan *turnover intention* yang melalui kepuasan karyawan , namun di penelitian lainnya terdapat bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi beban kerja pada karyawan , maka akan semakin tinggi *turnover intention* karyawan pada perusahaan.

Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan *turnover intention* , namun di penelitian lainnya terhadap bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* yang melalui kepuasan karyawan . Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Lingkungan kerja yang secara tidak langsung dipengaruhi oleh kepuasan karyawan , maka akan semakin tinggi *turnover intention* karyawan pada perusahaan.

Gaji tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan *turnover intention* maupun *turnover intention* yang dipengaruhi oleh kepuasan karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dengan gaji yang diterima oleh karyawan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan *turnover intention*

Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan *turnover intention* namun tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* yang melalui kepuasan karyawan . Hal ini dapat disimpulkan semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin rendah *turnover intention* dan semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin tinggi kepuasan karyawan.

Kepuasan Karyawan memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* .Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan karyawan maka akan semakin rendah *turnover intention* begitu juga dengan sebaliknya.

Diharapkan pihak perusahaan dapat terus memperhatikan mengenai stres kerja dan beban kerja karyawan dalam bekerja, dengan begitu dari pihak perusahaan dapat memberikan pantauan maupun bimbingan yang disaat yang tepat dan dapat mengurangi tingkat stres kerja, beban kerja dan karyawan tersendiri juga akan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Dengan begitu kepuasan karyawan juga dapat terpenuhi dan tingkat *turnover intention* juga dapat berkurang.Selain kedua hal yang disebut diatas, pihak perusahaan juga harus memberikan lingkungan kerja yang dapat membuat karyawan – karyawan terasa nyaman dalam bekerja, karena dengan lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan semangat kepada karyawan untuk bekerja.semakin tinggi semangat kerja karyawan otomatis akan menghasilkan prestasi kerja yang baik.Dengan lingkungan kerja yang sudah nyaman akan langsung mempengaruhi kepuasan karyawan tentu juga akan langsung mempengaruhi terhadap *turnover intention*.Perusahaan juga harus tetap bertahan komitmen Dengan komitmen organisasi yang kuat akan membuat karyawan terus bertahan dalam perusahaan demi untuk mencapai tujuan- tujuan yang diharapkan.

DAFTAR RUJUKAN

- Bambang Riyanto. (2008). *Dasar-dasar Pembelajaran Perusahaan Edisi 4*. Yogyakarta: BFPE.
- Danang Sunyoto. (2012). *Dasar-dasar manajemen pemasaran*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : CAPS.
- Davis.Keith& John W.Newstorm(2008). Jilid 1-2 *Perilaku dalam Organisasi* . Jakarta: PT.Erlangga.
- Ghozali. Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty: Yogyakarta
- Hasibuan.Melayu.. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hamzah, Purwati, A, & Kadir, E. (2018).Quality Evaluation on Private Higher Education Institutions in Pekanbaru, Indonesia (Integrating Kano Model and Quality Function Deployment).*Revista ESPACIOS*, 39 (17), Retrieved from <http://www.revistaespacios.com/a18v39n17/18391724.html>
- Irwanday.(2007).*Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Beban Kerja*.Jakarta

- Mardi. (2011). *Sistem Informasi Manajemen*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor
- McShane. Von Glinow. (2008). *Organizational Behavior . Fourth Edition. McGRAW-Hill International, United States of America*
- Moch Taufik. (2010). *Manajemen strategi*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Muhammad Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers. Cetakan pertama.
- Nitisemito.(2010). *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Nitisemito.(2009).*Manajemen Personalia*. Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo. Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*Jakarta : Rineka Cipta
- Permendagri. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta
- Purwati, A., & Satria, H (2018). Pengaruh Perekrutan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Skala Sport Pekanbaru. *PROCURATIO (Jurnal Ilmiah Manajemen)*, 5(4),418-429. Retrieved from <http://ejournal.pelitaindonesia.ac.id/index.php/procuratio/article/view/275>
- Purwati, A & Arnando, A (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Riau.*PROCURATIO (Jurnal Ilmiah Manajemen)*, 6(2), 225-235. Retrieved from <http://ejournal.pelitaindonesia.ac.id/index.php/procuratio/article/view/385>
- Purwati, A. (2015). Analisis Harapan dan Kepuasan Mahasiswa Indonesia Terhadap Strategi Marketing Mix (7p) Di Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM) dan Universiti Malaya (UM).*PROCURATIO (Jurnal Ilmiah Manajemen)*, 3(2),111-122. Retrieved from <http://ejournal.pelitaindonesia.ac.id/index.php/procuratio/article/view/132>
- Robbins dan Judge. (2009). *Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas, Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sofyandi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta. Graha Ilmu
- Steers Richard. M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Terjemahan). Jakarta: Erlangga
- Sugiyono. (2012).*Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : ALFABETA.
- Tarwaka. (2010).*Dasar – Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi Di Tempat Kerja* . (Solo: Harapan Press Solo)
- Veithzal. Rivai. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari teori Ke Praktek*. Rajawali Pers; Jakarta.