



KECENDERUNGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI TRIGGER TURNOVER

(STUDI KASUS KARYAWAN KOKAPURA AVIA UNIT GROUND HANDLING BANDARA
ADI SUTJIPTO YOGYAKARTA)

Raditya Adi Saputra
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

ABSTRACT

The purpose of this study are: (1) To determine the effect of job satisfaction on turnover intention; (2) To determine the effect of work stress on turnover intention; (3) To determine the effect of compensation on turnover intention; (4) To determine the effect of organizational climate on turnover intention; and (5) To determine the stress of work, compensation, organizational climate and job satisfaction effect on turnover intention. The population in this study are employees of the Cooperative KOKAPURA AVIA totaling 180 people, while employees who have worked more than three years as many as 128 people. Samples were taken 97 people. The technique of collecting data using questionnaires. The analysis used is multiple regression analysis and path analysis using PLS 3.0 Smart program. Based on the results of the study concluded that: (1) Job satisfaction significantly influence employee turnover intention; (2) Work stress significantly influence employee turnover intention; (3) Compensation incentives significantly influence employee turnover intention; (4) organizational climate significantly influence employee turnover intention; and (5) Work stress, incentive compensation, organizational climate and job satisfaction simultaneously significantly influence employee turnover intention.

Keywords: work stress, incentive compensation, organizational climate, job satisfaction, turnover intention

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu (1) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, (2) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*, (3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*, (4) Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention*, (5) Untuk mengetahui stres kerja, kompensasi, iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan aktif Kokapura Avia sejumlah 180 orang, sedangkan karyawan yang telah bekerja lebih dari tiga tahun sebanyak 128 orang. Sampel yang diambil sebanyak 97 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Analisis penelitian menggunakan analisis regresi multiple dan analisis jalur menggunakan PLS 3.0 *Smart Program*. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa (1) kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, (2) stres pekerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, (3) insentif kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, (4) iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, (5) mengetahui stres kerja, kompensasi, iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Kata kunci: iklim organisasi, kepuasan kerja, kompensasi insentif, stress pekerja, turnover intention

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perubahan lingkungan yang cepat, yang ditandai dengan perubahan informasi, perubahan selera pasar, perubahan demografi, fluktuasi ekonomi, dan kondisi dinamis lain menuntut organisasi untuk merespon perubahan yang terjadi agar eksis dalam persaingan global. Organisasi seringkali harus merubah struktur dan bentuk organisasi agar organisasi dapat merespon perubahan yang terjadi. Perubahan organisasi tersebut akan membawa dampak bagi individu yang berada di dalam organisasi. Setiap individu yang berada di dalam suatu organisasi dituntut untuk mengembangkan dan merealisasikan kompetensinya secara penuh. Organisasi akan memanfaatkan kompetensi yang dimiliki individu dengan mengembangkan kesempatan bagi tiap individu untuk mengembangkan karirnya.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Setiap organisasi baik itu swasta maupun pemerintah akan berupaya dan berorientasi pada tujuan jangka panjang yaitu berkembangnya organisasi yang diindikasikan dengan meningkatnya pendapatan, sejalan pula dengan meningkatnya kesejahteraan para pegawainya. Namun dalam prakteknya untuk mencapai tujuan tersebut organisasi sering menghadapi kendala, yang salah satu faktornya adalah ketidakpuasan kerja dari para pegawainya. Sebagai akibatnya dapat berpengaruh kepada kinerja pegawai maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu dan perusahaan. Bagi individu penelitian tentang sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya

usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi organisasi, stabilitas kepuasan kerja menjadi sangat penting, melalui terciptanya stabilitas kepuasan kerja tersebut maka keseimbangan dan kelancaran produksi dalam suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan produktivitas kerja meningkat. Peneliti banyak menggunakan variabel persepsi stres kerja, kompensasi, dan iklim organisasi sebagai dimensi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Fenomena ketidakpuasan karyawan ini banyak terjadi dalam perusahaan tidak terkecuali di KOKAPURA AVIA Unit Ground Handling yang merupakan Koperasi Karyawan Angkasa Pura I Cabang Bandara Internasional Adisucipto Yogyakarta. Meskipun perusahaan ini telah berkembang cukup pesat namun tidak sedikit karyawan yang tidak puas dengan perusahaan seperti rutinitas pekerjaan yang membosankan, ganjaran yang kurang pantas maupun adanya ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan kepribadian. Disamping kepuasan kerja masih banyak persoalan karyawan yang mengakibatkan stres kerja.

Fenomena ini masih ditambah dengan belum puasnya karyawan terhadap kompensasi insentif yang mereka terima seperti masalah gaji, upah, tunjangan dan fasilitas kerja. Reaksi negatif yang sering terjadi adalah absensi yang meningkat, malas bekerja dan pelanggaran terhadap tata tertib dan protes terhadap atasan serta adanya keinginan untuk pindah kerja. Keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan disebut dengan *intensi turnover* sedangkan perilaku karyawan keluar dari perusahaan ini disebut *turnover*. Karyawan mulai membandingkan-bandingkan dengan pekerjaan yang lain, seseorang pada akhirnya akan melakukan *turnover* karena melihat pekerjaan di tempat lain akan memperoleh hasil yang lebih memuaskan. Tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali.

B. Tinjauan Pustaka

Landasan Teori

1. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Berbagai definisi tentang stres kerja, dimana Mangkunegara (2009) menyebutkan stres kerja merupakan perasaan tekanan yang dialami karyawan dalam menghadapi

pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *symptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

b. Sumber-sumber Stres Kerja

Stres dapat disebabkan beberapa faktor. Menurut Hellriegel dan Slocum (2004) penyebab stres adalah perbedaan antara nilai perusahaan dan nilai karyawan. Penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja (Mangkunegara, 2009).

Faktor-faktor penyebab stres dalam pekerjaan terbagi menjadi empat tipe utama, yaitu (Sopiah, 2008): Lingkungan fisik.

- 1) Stres karena peran atau tugas, seperti konflik peran, peran mendua/ ambiguitas (*role ambiguity*), beban kerja (*workload*) dan karakteristik tugas (*task characteristics*).
- 2) Penyebab stres antar-pribadi (inter-personal stressors).
- 3) Organisasi.

c. Dampak Stres Kerja

Reaksi fisik dan psikologis antara individu satu dengan individu yang lain berbeda-beda untuk satu jenis stressor sekalipun. Bahkan satu individu dapat menginterpretasi stressor yang sama dengan cara berbeda dilain waktu. Reaksi-reaksi yang berkaitan dengan stressor secara umum terdiri dari dua macam yaitu reaksi fisiologis dan reaksi psikologis. Menurut Sopiah (2008) gejala-gejala stres kerja dapat timbul dalam berbagai bentuk yang tampak pada diri seseorang. Bentuk-bentuk tersebut dapat dilihat pada tiga aspek antara lain:

- 1) Aspek fisik antara lain adalah penyakit jantung, bisul, tekanan darah tinggi, sakit kepala, gangguan tidur, tambah sakit jika sedang menderita.
- 2) Aspek psikis antara lain adalah ketidakpuasan kerja, depresi, keletihan, kemurungan dan kurang bersemangat.
- 3) Aspek perilaku antara lain adalah kinerja

rendah, naiknya tingkat kecelakaan kerja, salah dalam mengambil keputusan, tingkat absensi kerja tinggi, keinginan pindah organisasi dan agresi di tempat kerja.

d. Mengatasi Stres Kerja

Mendeteksi penyebab stres dan bentuk reaksinya, maka ada 3 pola dalam mengatasi stres, yaitu pola sehat, pola harmonis, dan pola psikologis (Mangkunegara, 2009).

- 1) Pola sehat adalah pola menghadapi stres yang terbaik yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang. Mereka yang tergolong kelompok ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga ia tidak perlu merasa ada sesuatu yang menekan, meskipun sebenarnya tantangan dan tekanan cukup banyak.
- 2) Pola harmonis, adalah pola menghadapi stress dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dalam pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur. Ia pun selalu menghadapi tugas secara tepat, dan kalau perlu ia mendelegasikan tugas-tugas tertentu kepada orang lain dengan memberikan kepercayaan penuh. Dengan demikian, akan terjadi keharmonisan dan keseimbangan antara tekanan yang diterima dengan reaksi yang diberikan. Demikian juga terhadap keharmonisan antara dirinya dan lingkungan.
- 3) Pola patologis adalah pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan mengelola tugas dan waktu. Cara ini dapat menimbulkan reaksi-reaksi yang berbahaya karena bisa menimbulkan berbagai masalah-masalah yang buruk.

2. Iklim Organisasi

a. Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari pihak berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu ke

waktu dan dari pekerja yang satu ke pekerja yang lain (Sunyoto, 2013). Menurut Wirawan (2007), iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berkembang, dialami oleh anggota organisasi mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Kesimpulan yang dapat ditarik dari uraian di atas yaitu yang dimaksud dengan iklim organisasi adalah persepsi individu terhadap praktek ditempat kerja dan prosedur yang berasal dari pengalamannya berinteraksi di lingkungan organisasinya, suasana kerja dalam hubungannya dengan kesejahteraan mereka dan dapat mempengaruhi perilakunya di organisasi.

b. Indikator Iklim Organisasi

Indikator iklim organisasi menurut Wirawan (2007) adalah sebagai berikut:

- 1) Keadaan lingkungan fisik. Lingkungan fisik adalah lingkungan yang berhubungan dengan tempat, peralatan, dan proses kerja. Persepsi karyawan mengenai tempat kerjanya menciptakan persepsi karyawan mengenai iklim organisasi.
- 2) Keadaan lingkungan sosial. Lingkungan sosial adalah interaksi antara anggota organisasi. Hubungan tersebut dapat bersifat hubungan formal, informal, kekeluargaan atau profesional. Semua bentuk hubungan tersebut menentukan iklim organisasi.
- 3) Pelaksanaan sistem manajemen. Sistem manajemen adalah pola proses pelaksanaan manajemen organisasi faktor manajemen yang memengaruhi iklim kerja jumlahnya sangat banyak, misalnya, karakteristik organisasi (lembaga pendidikan rumah sakit, militer, dan sebagainya) yang berbeda menimbulkan iklim organisasi yang berbeda.
- 4) Produk. Produk adalah barang atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi. Produk suatu organisasi sangat menentukan iklim organisasi. Misalnya, iklim organisasi dinas kebersihan yang produknya berupa layanan pembersihan sampah, berbeda dengan iklim organisasi perusahaan perbankan yang produknya adalah layanan keuangan.
- 5) Konsumen yang dilayani. Konsumen yang dilayani dan untuk siapa produk ditujukan memengaruhi iklim organisasi. Misalnya, iklim organisasi klinik bagian anak-anak di suatu rumah sakit berbeda dengan klinik bagian rematik yang umumnya melayani orang dewasa di rumah sakit yang sama.
- 6) Kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi. Persepsi mengenai kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi sangat mempengaruhi iklim organisasi. Termasuk dalam kondisi fisik adalah kesehatan, kebugaran, keenergiandan ketangkasan. Kondisi fisik sangat mempengaruhi iklim organisasi lembaga militer dan kepolisian. Kondisi kejiwaan merupakan faktor yang menentukan terjadinya iklim organisasi. Kondisi kejiwaan misalnya adalah komitmen moral, kebersamaan dan keseriusan anggota organisasi.
- 7) Budaya Organisasi. Baik budaya organisasi maupun iklim organisasi memengaruhi perilaku organisasi anggota organisasi yang kemudian memengaruhi kinerja mereka. Misalnya jika kode etik dilaksanakan dengan sistematis, maka akan memengaruhi persepsi karyawan mengenai lingkungan sosialnya, lalu terjadilah iklim etis dalam lingkungan organisasi. Demikian juga dalam budaya organisasi terdapat norma tertulis, tetapi banyak dilanggar oleh anggota organisasi dan tanpa sanksi, sehingga menimbulkan iklim organisasi negatif.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2006) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Wibowo (2007) kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan untuk tenaga kerja sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan, meliputi aspek finansial baik diterima secara langsung maupun tidak langsung.

b. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2006) tujuan pemberian kompensasi antara lain:

- 1) Ikatan kerja sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan pegawai.
- 2) Kepuasan kerja, dengan balas jasa pegawai dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja.
- 3) Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar pengadaan pegawai yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
- 4) Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- 5) Stabilitas pegawai, dengan program Kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
- 6) Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin pegawai semakin baik.
- 7) Pengaruh serikat buruh, dengan program Kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan pegawai akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- 8) Pengaruh pemerintah, jika program Kompensasi sesuai undang-undang perburuhan yang berlaku maka intervensi pemerintah terhindarkan.

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Dengan sistem yang baik akan dicapai tujuan-tujuan tersebut.

c. Asas Kompensasi

Menurut Hasibuan (2008) program kompensasi harus ditetapkan atas asas sebagai berikut:

1) Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Adil bukan berarti setiap karyawan menerima

kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan dan pemberian hadiah atau hukum bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas dan stabilisasi karyawan yang lebih baik.

2) Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolok ukur layak adalah relatif, penentuan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal dan eksternal konsistensi yang berlaku. Manajemen personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dan karyawan yang qualified tidak berhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi dan lain-lain.

d. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Wirawan (2007) jenis-jenis kompensasi antara lain:

- 1) Kompensasi bersifat finansial langsung adalah kompensasi yang diberikan organisasi berupa finansial yang langsung diterima dan dapat dinikmati oleh karyawan.

a) Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.

b) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

c) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan, misalnya komisi dan bonus.

- 2) Kompensasi finansial tidak langsung
Kompensasi finansial tidak langsung

adalah bentuk kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kepada pegawainya, tetapi tidak dapat dinikmati secara langsung dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para pegawai antara lain: tunjangan/ jaminan kesehatan dan fasilitas kerja.

Menurut Mangkunegara (2009) jenis-jenis kompensasi antara lain:

- 1) Upah dan Gaji
Upah adalah pembayaran berupa uang yang biasanya diberikan kepada pegawai secara per jam, per hari dan per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai yang diberikan secara bulanan.
- 2) *Benefit* (keuntungan) dan pelayanan
Benefit adalah nilai keuangan langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan. Sedangkan pelayanan adalah nilai keuangan langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan.
Menurut Mahmudi (2010) jenis-jenis Kompensasi antara lain:
 - 1) Gaji dan bonus
 - 2) Kesejahteraan
 - 3) Pengembangan karir
 - 4) Penghargaan psikologis dan sosial.

4. *Turnover Intention*

a. *Pengertian Turnover Intention*

Definisi *turnover* adalah pengunduran diri permanen secara sukarela maupun tidak sukarela dari suatu organisasi. Angka turnover yang tinggi mengakibatkan bengkaknya biaya perekrutan, seleksi, dan pelatihan (Robbins, 2008). *Turnover* adalah berhentinya karyawan sebagai anggota dari suatu organisasi baik itu atas kemauan sendiri ataupun keputusan dari organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Harnoto (2002) menyatakan *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. *Turnover intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan

perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang dan dua tahun yang akan datang.

b. *Indikasi Terjadinya Turnover Intention*

Menurut Harnoto (2002) *turnover intention* dapat ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain:

- 1) Absensi yang meningkat
Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.
- 2) Mulai malas bekerja
Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.
- 3) Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja
Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan turnover. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.
- 4) Peningkatan protes terhadap atasan
Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan organisasi. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.
- 5) Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya
Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang karakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung

jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan ini akan melakukan *turnover*.

Indikasi-indikasi tersebut diatas dapat digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan *turnover intention* karyawan dalam sebuah organisasi. Sementara itu, Mobley (dalam Schwepker, 2001) mengemukakan, ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention*, yakni:

- 1) Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*).
- 2) Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*).
- 3) Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*).

c. Dampak Turnover

Dampak *turnover* yang paling besar bagi perusahaan adalah masalah biaya. *Turnover* ini merupakan petunjuk kestabilan karyawan. Semakin tinggi *turnover*, berarti semakin sering terjadi pergantian karyawan. Tentu hal ini akan merugikan perusahaan. Sebab, seperti yang dikemukakan Aamodt (2004) bahwa dampak dari *turnover* akan terbagi 2 yaitu dampak yang tampak dan dampak yang tidak tampak. Dampak yang tampak dari *turnover* diataranya biaya iklan, biaya agensi karyawan, bonus, biaya perjalanan penerimaan, gaji dan biaya yang dikeluarkan selama proses aplikasi dan wawancara kandidat, serta biaya penempatan bagi karyawan baru. Dampak yang tidak tampak termasuk hilangnya produktifitas berhubungan dengan pindahnya karyawan, karyawan lain harus melakukan pekerjaan yang lebih banyak, tidak ada produktifitas pada masa lowong, dan merendahnya produktifitas berkaitan dengan karyawan yang baru mendapat pelatihan.

5. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menyadari betapa pentingnya arti kepuasan kerja bagi seseorang, maka hendaknya sedapat mungkin perusahaan

memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada karyawannya untuk memperoleh kepuasan kerja. As'ad (2001) memberi batasan sebagai berikut: kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Robbins (2008) istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

b. Pengaruh Kepuasan Kerja

Berbagai pengaruh kepuasan kerja dikemukakan oleh Robbins (2008) yaitu:

1) Produktivitas

Kebanyakan penelitian tentang kepuasan-produktivitas menggunakan rancangan penelitian yang tidak dapat membuktikan sebab-akibat. Penelitian yang mengontrol kemungkinan ini menunjukkan kesimpulan yang lebih valid, yaitu bahwa produktivitas membawa pada kepuasan dari pada sebaliknya.

2) Angka ketidakhadiran

Terdapat hubungan yang negatif antara kepuasan dan angka ketidakhadiran, dimana tentu saja masuk akal jika karyawan yang tidak puas akan lebih suka kehilangan pekerjaannya.

3) Angka turnover

Kepuasan yang secara negatif ada hubungan dengan *turnover*, tetapi korelasinya lebih kuat dari pada yang ditemukan pada ketidakhadiran. Faktor lain seperti kondisi pasar tenaga kerja, harapan akan kesempatan kerja alternatif, dan lamanya masa jabatan di dalam organisasi merupakan pembatas yang penting bagi seorang karyawan untuk mengambil keputusan meninggalkan pekerjaan.

c. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2008) aspek-aspek kepuasan kerja terdiri dari:

- 1) Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik karyawan tersebut bekerja. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang.

- 2) Ganjaran yang pantas
Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijaksanaan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak kembar arti, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.
- 3) Kondisi kerja yang mendukung
Karyawan menginginkan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Kondisi kerja yang mendukung berkaitan dengan temperatur, cahaya, fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat dan peralatan yang memadai.
- 4) Rekan kerja yang mendukung
Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung akan menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat.
- 5) Kesesuaian kepribadian pekerjaan
Berdasarkan teori kepribadian-pekerjaan Holland. Bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan.

Menurut As'ad (2001) membuat kesimpulan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja terdiri dari:

- 1) Aspek psikologik
Merupakan aspek yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman, sikap

terhadap kerja, bakat, dan ketrampilan.

- 2) Aspek sosial
Merupakan aspek yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, karyawan dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- 3) Aspek fisik
Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
- 4) Aspek finansial
Merupakan aspek yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

METODE PENELITIAN

Subyek penelitian ini adalah karyawan KOKAPURA AVIA Unit Ground Handling, sedangkan obyek penelitian ini adalah stres kerja, iklim organisasi, kompensasi, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan KOKAPURA AVIA Unit Ground Handling yang berjumlah 180 orang, sedangkan karyawan yang telah bekerja lebih dari 3 tahun sebanyak 128 orang. Penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling*. Besarnya sampel penelitian menggunakan metode Slovin sebagai berikut (Wiyono, 2011). Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 97 responden yang menjadi obyek penelitian.

Pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan *questioner* (angket). Teknis penskalaan menggunakan skala Likert dengan skor 1 sampai 5. Analisis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif, metode analisis inferensial dan analisis jalur.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskripsi Stres Kerja (X1)

Analisis deskriptif menggunakan nilai total dari keseluruhan jawaban pertanyaan. Nilai total maksimum yaitu $12 \times 5 = 60$ dan nilai total minimum yaitu $12 \times 1 = 12$,

sehingga diperoleh interval sebagai berikut.

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}) \\ &\quad / \text{Jumlah Kategori} \\ &= (60 - 12) / 5 \\ &= 9,6 \end{aligned}$$

Tabel 1. Hasil Tabulasi Variabel Stres Kerja

Interval	Kategori	Jumlah	Prosentase (%)
12 – 21,60	Sangat rendah	2	2,06
21,61– 31,20	Rendah	29	29,90
31,21– 40,80	Sedang	39	40,21
40,81 – 50,40	Tinggi	25	25,77
50,41-60	Sangat tinggi	2	2,06
Jumlah		97	100,00

Responden karyawan Kokapura AVIA Yogyakarta yang mempersepsikan stres kerja sangat rendah 2 orang (2,06%), rendah 29 orang (29,90%), sedang 39 orang (40,21%), tinggi 25 orang (25,77%) dan sangat tinggi 2 orang (2,06%).

2. Analisis Deskripsi Kompensasi Intensif (X2)

Analisis deskriptif menggunakan nilai total dari keseluruhan jawaban pertanyaan. Nilai total maksimum yaitu 13 x 5 = 65 dan nilai total minimum yaitu 13 x 1 = 13, sehingga diperoleh interval sebagai berikut.

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}) / \text{Jumlah Kategori} \\ &= (65 - 13) / 5 \\ &= 10,4 \end{aligned}$$

Tabel 2. Hasil Tabulasi Variabel Kompensasi Intensif

Interval	Kategori	Jumlah	Prosentase (%)
13 – 23,40	Sangat	1	1,03
23,41–	Rendah	21	21,65
33,81 –	Sedang	57	58,76
44,21 –	Tinggi	16	16,49
54,61 - 65	Sangat tinggi	2	2,06
Jumlah		97	100,00

Responden karyawan Kokapura AVIA Yogyakarta yang mempersepsikan kompensasi insentif sangat rendah 1 orang (1,03%), rendah 21 orang (21,65%), sedang 57 orang (58,76%), tinggi 16 orang (16,49%) dan sangat tinggi 2 orang (2,06%).

3. Analisis Deskripsi Iklim Organisasi (X3)

Analisis deskriptif menggunakan nilai total dari keseluruhan jawaban pertanyaan. Nilai total maksimum yaitu 21 x 5 = 105 dan nilai total minimum yaitu 21 x 1 = 10, sehingga diperoleh interval sebagai berikut.

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}) / \text{Jumlah Kategori} \\ &= (105 - 21) / 5 \\ &= 16,8 \end{aligned}$$

Tabel 3. Hasil Tabulasi Variabel Iklim Organisasi

Interval	Kategori	Jumlah	Prosentase (%)
21 – 37,80	Sangat rendah	0	0,00
37,81– 54,40	Rendah	17	17,53
54,41– 71,40	Sedang	68	70,10
71,41– 88,20	Tinggi	12	12,37
88,21 -105	Sangat tinggi	0	0,00
Jumlah		97	100,00

Responden karyawan Kokapura AVIA Yogyakarta yang mempersepsikan iklim organisasi sangat rendah 0 orang (0,00%), rendah 17 orang (17,53%), sedang 68 orang (70,10%), tinggi 12 orang (12,37%) dan sangat tinggi 0 orang (0,00%).

4. Analisis Deskripsi Kepuasan Kerja (Z)

Analisis deskriptif menggunakan nilai total dari keseluruhan jawaban pertanyaan. Nilai total maksimum yaitu 15 x 5 = 75 dan nilai total minimum yaitu 15 x 1 = 15, sehingga diperoleh interval sebagai berikut.

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}) / \text{Jumlah Kategori} \\ &= (75 - 15) / 5 \\ &= 12,0 \end{aligned}$$

Tabel 4. Hasil Tabulasi Variabel Kepuasan Kerja

Interval	Kategori	Jumlah	Prosentase (%)
15 – 27,0	Sangat rendah	1	1,03
27,01 – 39,0	Rendah	26	26,80
39,01 – 51,0	Sedang	60	61,86
51,01 – 63,0	Tinggi	9	9,28
63,01 -75	Sangat tinggi	1	1,03
Jumlah		100	100,00

Responden karyawan Kokapura AVIA Yogyakarta yang mempersepsikan kepuasan kerja sangat rendah 1 orang (1,03%), rendah 26 orang (26,80%), sedang 60 orang

(61,86%), tinggi 9 orang (9,28%) dan sangat tinggi 1 orang (1,03%).

5. Analisis Deskripsi Turnover Intention (Y)

Analisis deskriptif menggunakan nilai total dari keseluruhan jawaban pertanyaan. Nilai total maksimum yaitu $15 \times 5 = 75$ dan nilai total minimum yaitu $15 \times 1 = 15$, sehingga diperoleh interval sebagai berikut.

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}) \\ &\quad / \text{Jumlah Kategori} \\ &= (75 - 15) / 5 \\ &= 12,0 \end{aligned}$$

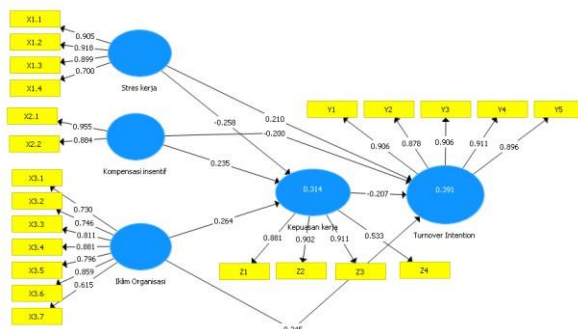
Tabel 5. Hasil Tabulasi Variabel Turnover Intention

Interval	Kategori	Jumlah	Prosentase (%)
15 – 27,0	Sangat rendah	0	0,00
27,01 – 39,0	Rendah	15	15,46
39,01 – 51,0	Sedang	58	59,79
51,01 – 63,0	Tinggi	24	24,74
63,01 -75	Sangat tinggi	0	0,00
Jumlah		97	100,00

Responden karyawan Kokapura AVIA Yogyakarta yang mempersepsikan *turnover intention* sangat rendah 0 orang (0,00%), rendah 15 orang (15,46%), sedang 58 orang (59,79%), tinggi 24 orang (24,74%) dan sangat tinggi 0 orang (0,00%).

6. Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Berikut adalah model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk variabel dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.



Gambar 1. Model Struktural

Dari gambar di atas dapat dijelaskan bahwa *covariance* pengukuran indikator

dipengaruhi oleh konstruk laten atau mencerminkan variasi dari konstruk unidimensional yang digambarkan dengan bentuk *elips* dengan beberapa anak panah dari konstruk ke indikator. Model ini menghipotesiskan bahwa perubahan pada konstruk laten mempengaruhi perubahan pada indikator. Dalam model tersebut terdapat tiga variabel eksogen yaitu stres kerja, kompensasi intensif dan iklim organisasi dan dua variabel endogen yaitu kepuasan kerja dan *intention turnover*.

Penilaian model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen yang mempunyai pengaruh substantif. Tabel 4.22 memperlihatkan hasil *estimasi R-square* dengan menggunakan *SmartPLS*

Tabel 9. Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Kepuasan kerja (Z)	0,314
Intention turnover (Y)	0,391

Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil *path coefficients* diketahui bahwa nilai signifikansi kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,018 ($p < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Nilai koefisien jalur menunjukkan nilai negatif (-0,264) sehingga semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah *turnover intention*, begitu pula sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi *turnover intention*.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil *path coefficients* diketahui bahwa nilai signifikansi stres kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,012 ($p < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Nilai koefisien jalur menunjukkan nilai positif (0,210) sehingga semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi pula *turnover intention*, begitu pula sebaliknya semakin rendah stres kerja maka semakin rendah pula *turnover intention*.

3. Pengaruh Kompensasi Intensif Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil *path coefficients* diketahui bahwa nilai signifikansi kompensasi insentif terhadap *turnover intention* sebesar 0,025 ($p < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa kompensasi insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Nilai koefisien jalur menunjukkan nilai negatif (-0,245) sehingga semakin tinggi kompensasi insentif maka semakin rendah *turnover intention*, begitu pula sebaliknya semakin rendah kompensasi insentif maka semakin tinggi *turnover intention*.

4. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil *path coefficients* diketahui bahwa nilai signifikansi iklim organisasi terhadap *turnover intention* sebesar 0,011 ($p < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Nilai koefisien jalur menunjukkan nilai negatif (-0,245) sehingga semakin tinggi iklim organisasi maka semakin rendah *turnover intention*, begitu pula sebaliknya semakin rendah iklim organisasi maka semakin tinggi *turnover intention*.

5. Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Intensif, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis PLS diketahui bahwa nilai signifikansi stres kerja, kompensasi intensif, iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa stres kerja, kompensasi intensif, iklim organisasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada uraian sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi stres kerja semakin rendah kepuasan kerja, semakin rendah stres kerja semakin tinggi kepuasan kerja.
2. Kompensasi insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi insentif semakin tinggi kepuasan kerja, semakin rendah kompensasi insentif semakin rendah kepuasan kerja.
3. Iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi iklim organisasi semakin tinggi kepuasan kerja, semakin rendah iklim organisasi semakin rendah kepuasan kerja.
4. Stres kerja, kompensasi dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Tinggi rendahnya kepuasan kerja dipengaruhi oleh stres kerja, kompensasi dan iklim organisasi.
5. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan semakin rendah *turnover intention*, semakin rendah kepuasan kerja karyawan semakin tinggi *turnover intention*.
6. Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Semakin tinggi stres kerja karyawan semakin tinggi pula *turnover intention*, semakin rendah stres kerja karyawan semakin rendah pula *turnover intention*.
7. Kompensasi insentif berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Semakin tinggi kompensasi insentif semakin rendah *turnover intention*, semakin rendah kompensasi insentif semakin tinggi *turnover intention*.
8. Iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Semakin tinggi iklim organisasi semakin rendah

turnover intention, semakin rendah iklim organisasi semakin tinggi *turnover intention*.

9. Stres kerja, kompensasi insentif, iklim organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Tinggi rendahnya *turnover intention* dipengaruhi oleh stres kerja, kompensasi insentif, iklim organisasi dan kepuasan kerja.

SARAN

Beberapa saran dari hasil penelitian yang perlu mendapat perhatian adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan supaya mengurangi *turnover intention* dengan cara
 - a. Mereview ulang kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan tugas dan tanggungjawab karyawan sehingga tidak menyebabkan stres kerja.
 - b. Rasionalisasi kompensasi yang diberikan karyawan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab.
 - c. Menciptakan iklim organisasi yang nyaman untuk bekerja dengan cara pembagian beban kerja yang proporsional antara karyawan senior dan karyawan junior.
 - d. Meningkatkan kepuasan kerja dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan yang bertujuan meningkatkan kompetensi karyawan dalam bekerja.
2. Bagi karyawan hendaknya dapat bekerja secara profesional meskipun kondisi perusahaan kurang sesuai dengan yang diharapkan.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar penelitian dikembangkan kepada variabel lain yang diduga mempengaruhi *turnover intention* seperti: loyalitas kerja, citra pekerjaan. Dan dilakukandengan analisis yang lebih mendalam (*in-depth*).

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, G.M. 2004. *Applied Industrial/Organizational Psychology (4th Edition)*. Thomson Wadsworth Publishing: California.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. Penerbit Rineka Cipta: Jakarta.
- As'ad, M. 2001. *Psikologi Industri*. Edisi Keempat Cetakan Kelima. Liberty: Yogyakarta.
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. PT. Prehallindo: Jakarta.
- Hasibuan, MP. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hellriegel, D and Slocum, Jr. 2004. *Organizational Behavior*, 10th Edition, Thomson, South-Western, Ohio.
- Johannes, Edward dan Rofi'i. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intension* dengan Kepuasan Kerja sebagai *Variable Intervening*. *Jurnal Dinamika Manajemen, Vol.2, No.2*.
- Mangkunegoro, A.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Oetomo, Susanti dan Setyawardani. 2012. Analisis Hubungan antara Stres dan *Intention to Quit* dengan Kompensasi sebagai *Variable Intervening*. *Jurnal JAMBSP Vol. 8 No. 2*.
- Risnawan, Supartha dan Yasa. 2014. Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Vol. 3, No.8*.
- Robbins, Stephens P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Prentice-Hall: Jakarta
- Schwepker, C.H. 2001. Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research, 54, 39-52*.
- Sekaran, U. 2000. *Research Methods For Business: (Metodologi Penelitian untuk Bisnis)*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sianipar dan Haryanti. 2014. Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan *Intensi Turnover* pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. *Psikodimensia, Vol. 13 No.1*.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. C.V Andi Offset, Yogyakarta
- Sunyoto, D. 2013, *Perilaku Organisasional*. CAPS: Yogyakarta
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Salemba Empat: Jakarta.
- Gendro, W. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis Dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0: Percetakan STIM YKPM*.