

PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP TURN OVER KARYAWAN: PENDEKATAN KONSEP

Yulius Irwanto Putera Suwandi Hutomo¹

Lenny Christina Nawangsari²

^{1,2} Magister Manajemen, Universitas Mercu Buana

email: yulius.piun@gmail.com

Lenny.christina@mercubuana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan analisa dan hubungan antara pengaruh suatu variable bebas yang masing-masing terdiri dari variabel motivasi (X1), variable kepuasan kerja (X2) dan variable kedisiplinan karyawan (X3) baik secara masing-masing variable ataupun secara keseluruhan terhadap turnover karyawan (Y) sebagai variable terikat. Kelanjutannya, tujuan dari beberapa penelitian yang mengamati antar hubungan variable-variabel motivasi, kepuasan kerja dan kedisiplinan karyawan diharapkan dapat mengembangkan tujuan –tujuan penelitian selanjutnya.

Kata Kunci: *Motivasi, kepuasan kerja, kedisiplinan karyawan dan turnover karyawan.*

ABSTRACT

The objective of this article is to describe a correlation and to analyze the influence of some variables, which are: motivation variable (X1), job satisfaction variable (X2) and employee discipline variable (X3) as an independent variables where partially or simultaneously towards employee turnover (Y) as a dependent variable. Next, some possible/s research objective could observing the relationship of variables of motivation, job satisfaction and employee discipline, those are highly expecting to develop the studies objective.

Key Words: *Motivation, job satisfaction, employee discipline and employee turnover.*

PENDAHULUAN

Di dunia sekarang ini karyawan menghadapi lingkungan yang sangat tidak pasti dan dinamis sehubungan dengan pekerjaan dan karier mereka. Semua orang menginginkan masa depan tertentu dimana kehidupan mereka dan kehidupan keluarga mereka aman. Akibatnya, karyawan selalu mencari peluang yang memungkinkan untuk lebih baik, kondisi kerja yang jauh lebih baik, karir yang juga lebih baik serta perkembangan kesuksesan dalam organisasi. Alasan utama tingginya tingkat turnover dalam organisasi adalah aspek moneter. Orang berubah untuk kompensasi yang lebih baik. Turnover karyawan menjadi masalah utama, terutama di bidang *human capital*. Banyak alasan untuk para karyawan dalam meninggalkan perusahaan dan berpaling

untuk pindah ke perusahaan yang lain, diantaranya adalah faktor kepemimpinan manajemen perusahaan, stress di tempat kerja, budaya organisasi yang tidak mendukung, faktor kepuasan bekerja, latar belakang motivasi bekerja maupun kedisiplinan karyawan yang tidak menunjang tuntutan perusahaan.



Gambar: Data rekrutmen dan pengunduran diri dari suatu perusahaan Ritel

Pengaruh Motivasi Kepuasan Kerja & Kedisiplinan terhadap Turnover Karyawan: Pendekatan Konsep

Penulis melakukan pra survey terhadap 30 orang responden terkait faktor-faktor yang mempengaruhi turnover karyawan dan didapatkan 3 faktor tertinggi, yaitu:

1. Motivasi
2. Kepuasan bekerja
3. Kedisiplinan

Tabel 1.1. Hasil kuantifikasi pra-survey

No.	Faktor yang mempengaruhi turnover karyawan
1.	Stress di tempat kerja
2.	Gaya kepemimpinan
3.	Kepuasan bekerja
4.	Motivasi bekerja
5.	Budaya organisasi
6.	Kedisiplinan bekerja
Total:	

Sumber: Data pra survey diolah dan dihitung oleh peneliti (2019)

Dari hasil pra survey yang tertera diatas, peneliti melakukan pra survey yang lebih mendalam terhadap 3 variabel tertinggi yang dapat mempengaruhi turnover karyawan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2. Hasil Pra Survey Motivasi

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	S
1	Saya menikmati kepuasan dari penyelesaian tugas yang sulit	0	5	11	14	
2	Saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan tugas.	1	0	16	13	
3	Saya menikmati bagian dari kelompok organisasi	2	5	5	18	
Rata-rata						

Merujuk pada tabel 1.2, kita dapat mengetahui bahwa karyawan tidak menikmati kepuasan dari penyelesaian tugas-tugas yang sulit, hal ini dapat terbukti dari jawaban responden. Karyawan juga diketahui kurang mengetahui kemajuan yang karyawan capai ketika sedang menyelesaikan tugas. Kemudian juga karyawan tidak menikmati bagian dari kelompok organisasi.

Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total Skor	Rata-rata Skor
1	Carrefour ITC BSD memberikan gaji yang lebih baik dari perusahaan lain.	0	0	14	16	0	74	2,46
2	Jenjang promosi di Carrefour ITC BSD sangat baik	0	0	9	21	0	69	2,3
3	Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya.	0	8	12	10	0	88	2,93
Rata-rata								2,56

Berdasarkan tabel 1.3, dapat diketahui bahwa perusahaan tidak memberikan gaji yang lebih baik dari perusahaan lain. Kemudian karyawan di perusahaan tidak baik dalam jenjang promosi jabatan, hal ini salah satu penyebab terjadinya turnover pada karyawan. Selain itu juga karyawan kurang merasa nyaman/senang dengan tingkat tanggung-jawab dalam pekerjaan yang ditanganinya.

Tabel 1.4 Hasil Pra Survei Kedisiplinan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total Skor	Rata-rata Skor
1	Saya hadir tepat waktu dikantor setiap hari jam kerja	0	5	11	14	0	81	2,7
2	Saya melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab	0	2	10	18	0	72	2,4
3	Saya mematuhi peraturan yang ditetapkan dikantor	0	0	15	6	0	93	3,1
Rata-rata								2,73

Berdasarkan tabel 1.4, dapat dilihat dari hasil pra survey bahwa kurangnya kedisiplinan karyawan yang hadir tepat waktu dikantor setiap hari dan kurang dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Walaupun, karyawan mematuhi peraturan yang ditetapkan dikantor sedikit lebih baik dibandingkan kedua point awal. Hal tersebut membuktikan bahwa kedisiplina karyawan pada perusahaan masih kurang.

Menelaah hasil pra survey terhadap variable-variabel tersebut yang berpengaruh terhadap turnover karyawan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Karyawan kurang termotivasi dalam bekerja di perusahaan, terlihat dari hasil pra-survey dengan rata-rata skala Likert sebesar 2,67
2. Karyawan merasa ketidakpuasan dalam berkerja, terlihat dari hasil

pra-survey dengan skala Likert sebesar 2,56

3. Karyawan memiliki kedisiplinan yang kurang, terlihat dari hasil pra-survey dengan rata-rata skala Likert sebesar 2,73

Menilik latar belakang dan juga identifikasi masalah tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang ada cukup kompleks, sehingga perlu kiranya ada pembatasan masalah yang akan diteliti secara lebih mendalam. Maka dari itu penelitian ini akan dibatasi pada motivasi, kepuasan kerja, dan kedisiplinan terhadap tingkat turnover karyawan, sebagai berikut :

1. Apakah motivasi mempunyai pengaruh terhadap turnover karyawan?
2. Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap turnover karyawan?
3. Apakah kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh terhadap turnover karyawan?
4. Apakah motivasi, kepuasan kerja, dan kedisiplinan mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap turnover karyawan?

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Motivasi dapat dijelaskan sebagai proses kesediaan atau keinginan untuk melakukan usaha dalam mencapai sasaran dan target organisasi, dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Meskipun secara umum motivasi merujuk ke upaya yang dilakukan guna mencapai setiap sasaran dan target organisasi, motivasi juga mengacu kepada sasaran organisasi dikarenakan fokusnya adalah perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan (Robbins dan Coutlter 2007:129), sedangkan menurut Hasibuan (Febiningtyas dan Ekaningtyas, 2014:98) motivasi adalah pemberian

kekuatan yang dapat menciptakan semangat serta kegembiraan dalam bekerja pada seseorang individu, sehingga mau untuk bekerja sama secara jitu dan terintegrasi dengan semua sumber daya untuk mencapai tujuan. Dari pendapat para ahli yang sudah dikemukakan diatas hasil kesimpulannya adalah bahwa motivasi merupakan suatu dorongan kehendak yang dapat menyebabkan seseorang mampu dan mau untuk melakukan suatu perbuatan agar dapat meraih tujuan yang diinginkan.

Teori motivasi higienis Hezberg merupakan teori motivasi yang menjabarkan bahwa faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik sehubungan dengan kepuasan dan motivasi kerja (Robbins dan Coutler, 2007:133), model dari kedua motivasi tersebut adalah :

1. Faktor motivator yang merupakan faktor motivasi pegawai, hal ini menunjukkan bersumber dalam diri seseorang (intrinsik). Yang mana faktor-faktor intrinsik tersebut mempunyai beberapa indikator sebagai berikut :
 - a. Prestasi
 - b. Pengakuan
 - c. Tanggung jawab
 - d. Perkembangan
2. Faktor higienis merupakan faktor motivasi pegawai, hal ini bersumber dari luar diri (ekstrinsik) yang mempunyai beberapa indikator sebagai berikut:
 - a. Kondisi lingkungan kerja
 - b. Upah/gaji
 - c. Hubungan dengan rekan kerja
 - d. Keamanan kerja

Kepuasan Kerja

Berdasarkan Kreitner dan Kinicki (2014:169), kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai sebuah tanggapan afektif dan emosional terhadap banyak segi pekerjaan dari seseorang. Definisi ini menunjukkan secara tidak langsung bahwa kepuasan kerja bukanlah sebagai konsep kesatuan. Tetapi seseorang dapat merasa cukup puas terhadap salah satu aspek pekerjaannya serta dapat merasa kurang puas melalui satu atau beberapa aspek yang lainnya. Sebagaimana dijelaskan oleh Hellriegel dan Slocum (2011:88), kepuasan kerja dapat mencerminkan sejauh mana keterlibatan individu untuk dapat menemukan kepuasan dalam pekerjaan mereka masing-masing. Jika tingkat kepuasan kerja rendah hal ini dapat menyebabkan terjadinya absensi, keterlambatan, bahkan kesehatan mental.

Dari teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2013:79), kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan mereka yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memegang perasaan positif terhadap pekerjaan mereka masing-masing, sedangkan orang-orang yang tidak merasa puas dapat mengakibatkan perasaan negatif terhadap pekerjaan mereka. Teori lain oleh Mathis dan Jackson (2011) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional positif yang mana merupakan hasil terhadap evaluasi pengalaman bekerja seseorang.

Kutipan dari Kalleberg (1977) dalam Tricia dan Umbach (2008), menunjukkan adanya dua dimensi dari kepuasan kerja yang merupakan objek penelitiannya. Meliputi dimensi intrinsik yang mana mengacu terhadap pekerjaan itu sendiri dan dimensi ekstrinsik yang mewakili aspek pekerjaan secara eksternal dari tugas-tugas itu sendiri. Dua dimensi tersebut dapat didefinisikan sebagai penjabaran berikut:

1. Dimensi Intrinsik

1. Sejauh mana dirasakan jika pekerjaan itu menarik
2. Sejauh mana diketahui jika pekerjaan itu mandiri
3. Menunjukkan hasil pekerjaan yang jelas

2. Dimensi Ekstrinsik

- a. Aspek keuangan (*Financial aspect*)
- b. Karir (*Career*)
- c. Kenyamanan (*Convenience*)
- d. Hubungan dengan rekan kerja (*Relationship with co-worker*)
- e. Kecukupan sumber daya (*Adequacy of resources*)

Kedisiplinan

Menurut Afandi (2016:1) disiplin kerja dapat dijelaskan sebagai alat yang dapat digunakan oleh para manager guna mengubah perilaku serta menjadi usaha yang ditunjukkan dalam meningkatkan kesadaran dan meningkatkan kesediaan agar seseorang dapat mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan dan juga mengikuti semua norma sosial yang diterapkan. Sedangkan menurut Singodimedjo (Priyono, Marzuki dan Soesatyo, 2016:214) disiplin kerja adalah suatu sikap kesiapan dan juga kesediaan seseorang agar mau mematuhi keseluruhan norma atau peraturan yang berlaku di lingkungan sekitarnya. Sementara menurut Mangkunegara (Suci dan Idrus, 2015:9) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah tindakan manajemen dalam menegakkan standard organisasi. Dengan pemaparan tersebut dapat disimpulkan jika disiplin kerja merupakan aturan sikap yang mengatur para karyawan untuk berperilaku selaras dengan peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan di tempat pegawai itu bekerja.

Berdasarkan teori dari Afandi (2016:10) dimensi dan indikator kedisiplinan kerja

dapat dijalankan oleh semua karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi adalah:

1. Dimensi ketaatan waktu dengan beberapa indikator sebagai berikut :

1. Masuk bekerja dengan tepat waktu
2. Menggunakan waktu secara efektif
3. Tidak pernah bolos / mangkir untuk tidak bekerja

2. Dimensi tanggung jawab kerja, dengan beberapa indikator sebagai berikut:

1. Selalu mematuhi peraturan
2. Berorientasi terhadap target pekerjaan
3. Rutin membuat laporan hasil kerja

Turnover Karyawan

Mengutip teori Rivai (2009:238) *turnover* adalah keinginan karyawan untuk dapat berhenti bekerja dari perusahaan secara sukarela atau berpindah dari awal tempat bekerja ketempat bekerja yang lainnya menurut pilihannya sendiri, sedangkan dari teori yang lain dikutip dari Sudiro (2011:152), perputaran karyawan merupakan kondisi perpindahan (*movement*) yang melewati batas keanggotaan daripada suatu organisasi. Dalam arti yang lebih luas, *turnover* dimaknai sebagai proses para karyawan yang bergabung dan keluar dari perusahaan. Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan, *turnover* karyawan yang cukup tinggi dapat memberi pengaruh kurang baik terhadap organisasi perusahaan, baik itu dari sisi biaya maupun dari sisi hilangnya waktu dan kesempatan agar dapat memanfaatkan peluang. Berpindahnya karyawan dengan jumlah yang cukup banyak dapat menyebabkan organisasi perusahaan menjadi tidak efektif disebabkan perusahaan kehilangan karyawan yang mempunyai pengalaman sehingga perlu melatih keterampilan dan kemampuan dari karyawan baru. Dari beberapa definisi di

atas kita dapat menyimpulkan bahwa *turnover* merupakan perpindahan / keluarnya karyawan dari organisasi perusahaan agar dapat mencari pekerjaan di tempat lain,

Dimensi *turnover intention* menurut Mobley dalam Mahdi et. al. (2012) adalah:

1. *Thinking of quitting* merupakan pemikiran dari seseorang karyawan untuk keluar bekerja dari perusahaan dan juga adanya pemikiran bahwa yang bersangkutan memikirkan kemungkinan untuk tidak bertahan bekerja di perusahaan tersebut.
2. *Intent to search* merupakan sikap seseorang karyawan untuk dapat mencari alternatif bekerja di perusahaan lain.
3. *Intent to quit* merupakan sikap karyawan yang memperlihatkan indikasi untuk keluar bekerja seperti mengurangi usaha dalam pekerjaan dan juga membatalkan pekerjaan penting.

Pengaruh Motivasi Terhadap Turnover Karyawan.

Menurut Robbins dan Coulter (2012) motivasi merupakan proses dimana seorang mempunyai dorongan secara berkelanjutan untuk sebuah pencapaian tertentu. Hal ini memiliki 3 elemen kunci, yaitu: energi, arah, dan ketekunan. Mobley (2011) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan hasil atas evaluasi individu berkaitan kelanjutan hubungan orang tersebut dengan perusahaan tempat dimana dia bekerja tetapi belum diwujudkan dalam tindakan nyata. Mengacu kajian literatur tersebut dapat di simpulkan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis1: Motivasi mempunyai pengaruh significant terhadap *turnover* karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Karyawan.

Menurut Robbins dan Coulter (2012), kepuasan kerja mengacu kepada sikap dasar karyawan terhadap pekerjaannya. Mobley (2011) juga menyatakan jika *turnover intention* merupakan hasil evaluasi individu tersebut berkaitan kelanjutan hubungannya dengan perusahaan tempat yang bersangkutan bekerja tetapi belum diwujudkan dalam tindakan secara nyata. Penelitian ini didukung oleh Ni Nyoman Yani Sri Lestari dan Ni Wayan Mujiati (2018) kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif dan berhubungan secara signifikan terhadap turnover intention. Kepuasan atas gaji yang diterima dapat memprediksi tingkat absensi dan turnover karyawan. Beberapa penelitian lain menyimpulkan bahwa hubungan antara kepuasan gaji dengan intensi keluar adalah negatif (Motowildo, 1983 pada Lum et al., 1998; Yuyetta dalam Hidayati dan Trisnawati, 2016). Model kepuasan atas gaji yang diterima dapat menunjukkan kelanjutan konsep equity theory. Teori equity menekankan atas kepuasan gaji disebabkan oleh perasaan seseorang yang mempunyai hubungan dengan rasa keadilan terhadap gaji yang diterimanya. Para pekerja yang tidak merasa dapat terpuaskan dengan pekerjaan yang dimilikinya cenderung untuk dapat melakukan cara yang mengganggu kinerja organisasi tempatnya bekerja, yaitu berupa: turnover yang tinggi, tingkat absensi yang juga tinggi serta kelambanan dalam bekerja, keluhan atau bahkan menyebabkan mogok kerja. Berdasarkan kajian literature di atas dapat di simpulkan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis2: Kepuasan kerja mempunyai pengaruh significant terhadap turnover karyawan.

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Turnover Karyawan

Kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku haruslah sebagai bentuk penerimaan karyawan tersebut atas organisasi perusahaan tempatnya bekerja. Didalam menjalankan aktifitas bekerja, pegawai yang datang ke kantor dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, dapat mematuhi semua peraturan perusahaan dan juga norma-norma sosial yang berlaku dapat mencerminkan kenyamanan pegawai yang juga mencegah keinginan para karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini didukung juga oleh hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Lavenant (2010), menyatakan bahwa mendidik penyelia mengenai aturan-aturan dapat memberi mereka keseimbangan yang tepat diantara otoritas dan penerimaan. Hasilnya dapat ditunjukkan dengan tingkat *turnover* yang rendah tetapi mempunyai hasil produktivitas yang tinggi bagi organisasi.

Hipotesis 3: Kedisiplinan mempunyai pengaruh significant terhadap turnover karyawan.

Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Turnover Karyawan.

Organisasi dan manajemen dapat memberi pengaruh terhadap karyawan dalam melakukan tindakan yang kurang baik, seperti: indisipliner. Kendala bagi para pegawai dalam berinteraksi dengan rekan kerja, gangguan pikiran dapat menimbulkan situasi bekerja yang tidak nyaman, sehingga pada akhirnya karyawan dapat mulai berpikir untuk meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja dan mencari tempat bekerja di perusahaan lain yang mereka pikir lebih baik. Pemikiran hal seperti ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Nahar et al (2013) yang menjabarkan bahwa jika orang-orang merasa puas dengan

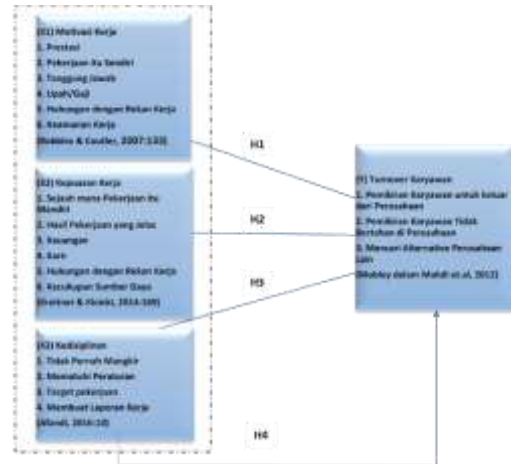
pekerjaan mereka, mereka akan lebih produktif dalam bekerja dan cenderung lebih sehat. Tetap ketika karyawan merasa bahwa lingkungan di tempat kerjanya negatif, maka mereka dapat merasa stres.

Lavenant (2010) memberi pernyataan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin yang tepat akan dapat memberikan peningkatkan kepuasan terhadap karyawan, yang juga meningkatkan kinerja, dan melindungi perusahaan dari tuntutan hukum mahal. Mendidik penyelia berkaitan dengan aturan-aturan ini akan dapat memberi keseimbangan yang tepat antara otoritas dan penerimaan, sehingga memberi hasil berupa *turnover* yang rendah dan produktivitas hasil kerja yang tinggi bagi organisasi. Selanjutnya Rizwan (2014) membuktikan jika ada pengaruh yang cukup signifikan antara kepuasan karyawan terhadap intensi *turnover* karyawan. Mengacu kepada kajian teori dan penelitian yang terdahulu maka dapat disusun kerangka penelitian ini.

Hipotesis 4: Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kedisiplinan secara simutan mempunyai pengaruh terhadap Turnover karyawan.

Kerangka Pemikiran

Berlandaskan atas kajian teori dan juga hasil riset terdahulu, maka dapat diuraikan suatu kerangka berpikir yang logis dan mempunyai hubungan antar variabel yang merupakan cerminan fakta atau fenomena yang akan diteliti, sesuai dengan kerangka penelitian berikut ini.



Gambar: Model Penelitian

Sumber: Data diolah peneliti , 2019

KESIMPULAN DAN SARAN

Berkaitan atas permasalahan yang dibahas dan dikemukakan dalam penjabaran artikel ini, yang membutuhkan jawaban konseptual maka beberapa variable seperti variable motivasi, variable kepuasan kerja dan variable kedisiplinan dapat disimpulkan berpengaruh terhadap turnover karyawan. Mengacu kepada kajian teori dan studi empiris, maka artikel ini dapat disimpulkan dan dikemukakan secara lebih detail sebagai berikut: (1) Motivasi dan Kepuasan Kerja bisa saling pengaruh mempengaruhi; (2) Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Kedisiplinan; (3) Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kedisiplinan; (4) Motivasi dan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kedisiplinan; (5) Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kedisiplinan mempunyai pengaruh terhadap turnover Karyawan. Untuk suatu tujuan penelitian yang dapat menguji konseptual bagan kerja pada organisasi perdagangan dan ritel sangat disarankan agar dapat meningkatkan sumbangan ilmu, khususnya pada human capital.

DAFTAR PUSTAKA

- A. M. Yusuf, M.Pd, Prof. Dr (2014). Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan.
- Armstrong, M (2009). Armstrong's Handbook of HRM, Practice. Kopanpage, London & Philadelphia.
- Buku Bimbingan Penyusunan Tesis (2019), edisi 01. Program Paska Sarjana Magister Manajemen Universitas Mercu Buana.
- Bajwa, EHsan, Ullah & Yousaf, Muhammad (2014). Employee Turnover Intention in Service Sector of Pakistan. International Journal of HR Studies ISSN 2162-3058, 2014, Vol.4 No.2.
- Chieze, Anthony, Margret K, Adeoye (2017). Working Environment and Employees Job Satisfaction in Nigerian Banks International Journal of Development Strategies in Humanities, Management and Social Science, ISSN Hard Print: 2360-903, Volume 7, Number 1 May 2017
- Cronley, C & Kim, Y.K. (2017). Intentions to turnover, Leadership & Organization Development Journal, 38 (2), 194-209. Retrieved from
- Denison, D.R (2010). Corporate Culture and Organizational Effectiveness. John Wiley & Sons, New York.
- Dessler, Garry (2015). Human Resources Management. Pearson Education Limited England.
- Endang Widi Winarni, M.Pd. Prof. Dr.(2018). Teori dan Praktik. Penelitian Kuantitatif Kualitatif. Penelitian Tindakan Kelas (PTK), R & D.
- Farida Elmi, MM, Dr.(2018). Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Ghozali, Imam (2009). Analisis Multivariate dengan program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara Jakarta.
- Haggalla, Yasa, Udara (2017). Study Organizational Culture and Turnover Intention in International Information Technology Firm in Srilanka. International Journal of Science Research and Innovative Technology, ISSN: 2313-3759 Vol.4 No.2, February 2017.
- Jimmy L.Gaol, CHR (2014). A to Z Human Capital. MSDM. Konsep, Teoridan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis.
- Jalees, Tariq & Ghauri, Shagufta (2016). Influence of Organizational Culture on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention: A Study on a Pakistani Private University. Journal of Management Science Vol.IX, No.1 June 2016.
- Karavardar, Gulsah (2014). Organizational Career Growth and Turnover Intention An Application in Audit Firms in Turkey. International Business Research, Vol.7, No.9, 2014, ISSN 1913-9004.
- Kashmir (2016). MSDM (Teori dan Praktik). Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Markey, R. Ravenswood, K. & Webber, D.J. (2015). Quality of Work environment and Quitting Intention: A Dilemma. New Zealand Journal of Employment Relations (Online), 40(1), 35-52.
- Mathis, Robert L & John H.Jackson (2008). HRM. 12th Edition, Thomas South – Western: USA.
- Mondy, R. Wayne & Martochino, Joseph J (2016). HRM. 14th editions, Pearson, London.
- Otong Setiwan, DJ. (2018). Pedoman Penulisan Skripsi Tesis Disertasi.

Pratiwi, Putu Yunia, Sriathi, Agung Ayu (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja & Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Pada Hotel Santika Nusa Dua Bali. *Jurnal Manajemen Unud*, Vol.6, No.3 2017L 1478-1506. ISSN: 2302-8912.

Qureshi, Imran, Ifthikar Mehwish, Khan, Khalid (2013). Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employee Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know. *World Applied Sciences Journal* 23 (6): 764-770, 2013, ISSN: 1818-4952.

Smirnova, Anna, Dewi, I Gusti, Putra, Made Surya (2017). Pengaruh Dimensi Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Ekspatriat pada Hotel Bintang 5 Nusa Dua Bali. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.2 (2017): 417-444. ISSN: 2337-3067.

Wirawan (2009). *Evaluasi Kinerja SDM: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat, Jakarta.

Widodo, Dr. (2018). *Metodologi Penelitian: Populer & Praktis*.