

## Pengaruh keadilan sistem kompensasi dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan

Yulianti<sup>1\*</sup>, Sukisno Selamat Riadi<sup>2</sup>, Ariesta Heksarini<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas mulawarman, Samarinda.

<sup>1</sup>Email: yulianti.mnj@gmail.com

<sup>2</sup>Email: sukisno.selamet.riadi@feb.unmul.ac.id

<sup>3</sup>Email: ariesta.heksarini@feb.unmul.ac.id

### Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menguji Pengaruh Keadilan Sistem Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hypermart Plaza Mulia Samarinda. sampel penelitian ini terdiri dari 59 responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode propusive sampling. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keadilan Sistem Kompensasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan Hypermart Plaza Mulia Samarinda.

**Kata Kunci:** Keadilan sistem kompensasi; komitmen organisasi; turnover intention

### *The influence of compensation system fairness and organizational commitment against employee's turnover intention*

#### Abstract

*This research aim to analyze the influence compensation system fairness and organizational commitment against employee's turnover intention on Hypermart Plaza Mulia. The research sample consisted of 59 respondents. Sampling is performed using the method of sampling propusive. Engineering data analysis in this study using multiple linear regression analysis. The results of this research suggest that Compensation System Fairness and organizational commitment have significant negative effect on employee's turnover intention in Hypermart Plaza Mulia Samarinda.*

**Keywords:** Compensation system fairness; organizational commitment; turnover intention

## PENDAHULUAN

Pertumbuhan perusahaan retail beberapa tahun terakhir terus meningkat. Hal ini menimbulkan persaingan yang semakin ketat antar perusahaan sejenis. Untuk menghadapi persaingan tersebut, tentunya perusahaan harus mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Salah satu permasalahan terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia yang dihadapi oleh hampir semua perusahaan adalah tingginya turnover intention pada instansi tersebut yang nantinya akan berkembang pada kasus keluarnya karyawan dari instansi. Sebagaimana diketahui bahwa turnover karyawan menyebabkan beberapa kerugian bagi pihak industri yang terkait, seperti biaya perekrutan dan pelatihan karyawan baru. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ramadhani, dkk (2013) telah menguji beberapa faktor penyebab timbulnya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan dan menyimpulkan bahwa keinginan tersebut dapat dipengaruhi oleh kompensasi dan komitmen organisasi.

Kucoro (2012) telah melakukan penelitian mengenai pengaruh sistem remunerasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention (studi pada Universitas "X" Jakarta). Penelitian ini berhasil menemukan terdapat pengaruh negatif dari variabel sistem remunerasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention. Berangkat dari penelitian Kucoro (2012), peneliti mengambil variabel keadilan sistem kompensasi dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas dan turnover intention sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penggunaan istilah sistem remunerasi diganti dengan keadilan sistem kompensasi karena objek penelitian memiliki karakteristik yang berbeda.

Ruang lingkup data penelitian ini adalah Hypermart Plaza Mulia Samarinda. Dalam bisnis ritel, keberadaan karyawan yang terampil akan membawa keuntungan secara kompetitif. Turnover yang tinggi akan berdampak pada berkurangnya pendapatan perusahaan karena kurangnya pengalaman karyawan baru dan kurang pengetahuan akan barang sehingga tidak mampu melayani konsumen dengan baik. Namun, sayangnya tingkat turnover pada perusahaan Hypermart masih cukup tinggi.

Tabel 1. Data Jumlah Karyawan Keluar di Hypermart Plaza Mulia Samarinda

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Persentase (%)
2015	160	10	10	6.25%
2016	119	44	41	34.4%
2017	160	58	17	10.6%

Sumber: Data HRD Hypermart Plaza Mulia

Berdasarkan data jumlah karyawan keluar di Hypermart Plaza Mulia selama 3 tahun terakhir, nampak bahwa turnover tergolong cukup tinggi. Rata-rata tingkat turnover karyawan selama tahun 2015-2017 sebesar 17.8%. Ridlo (2012: 21) menyatakan bahwa proporsi karyawan yang meninggalkan perusahaan dalam kurun waktu (umumnya satu tahun) tidak boleh lebih dari 10%. Hal ini mengindikasikan adanya turnover intention yang tinggi pada perusahaan Hypermart Plaza Mulia.

Ada berbagai faktor yang menyebabkan terjadinya turnover intention dalam sebuah perusahaan retail. Diantaranya adalah rendahnya komitmen organisasi karyawan dan sistem kompensasi yang belum cukup baik. Dalam salah satu buku yang membahas manajemen retail yakni Utami (2010:118) disebutkan bahwa tantangan utama dalam penjualan ritel adalah mengurangi turnover, dengan cara membangun komitmen organisasi. Ada banyak perusahaan retail pesaing di Samarinda selain Hypermart Plaza Mulia. Tentunya perusahaan sejenis saling bersaing untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja dan produktivitas yang baik agar pelayanan terhadap konsumen lebih maksimal sehingga mendatangkan keuntungan lebih besar bagi perusahaan, maka akan dilakukan perekrutan dan promosi lowongan kerja dengan iming-iming gaji yang lebih baik bagi karyawan yang memiliki pengalaman kerja di perusahaan sejenis. Sebagaimana diketahui, bahwa salah satu hal yang memotivasi seseorang untuk bekerja adalah mendapatkan gaji untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini memicu keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan menjadi lebih besar apalagi jika didukung oleh komitmen karyawan yang rendah, dan tentunya merupakan kerugian besar bagi perusahaan, jika yang keluar adalah karyawan yang produktif dan potensial bagi perusahaan tersebut.

---

## Kajian Pustaka

### Keadilan Sistem Kompensasi

Sistem kompensasi menurut Amstrong dalam Triton (2010:140) adalah pengaturan dalam organisasi mengenai apa dan bagaimana karyawan harus dibayar atas pekerjaan yang mereka lakukan, dan mengatur imbalan berdasarkan seberapa baik karyawan sebagai individu, tim, atau organisasi bekerja, dan juga mengatur imbalan berdasarkan kontribusi, tingkat kemampuan (kompetensi), dan keterampilan yang dicapai. Sementara menurut Suwatno (2014:224) sistem kompensasi ialah suatu sistem yang terdiri dari komponen-komponen kompensasi mulai dari penentuan besaran kompensasi dan cara pemberiannya. Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat dikatakan bahwa keadilan sistem kompensasi dapat berarti keadilan dalam prosedur atau pengaturan pembayaran yang diterima karyawan yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan.

### Dimensi dan Indikator Keadilan Sistem Kompensasi

Terkait dengan pernyataan Sunyoto (2012:31) bahwa sistem kompensasi yang baik adalah yang mampu menjamin kepuasan para karyawan, maka sistem remunerasi yang memuaskan akan terwujud jika karyawan merasa memperoleh keadilan, yang berarti bahwa karyawan merasa sudah dibayar secara wajar sesuai dengan kontribusinya. Ukuran kewajaran tercapai jika perusahaan sudah menetapkan target gaji yang berdasarkan asas keadilan atau teori equity. Prinsip keadilan harus diperhatikan dalam penetapan kebijaksanaan pembayaran upah dan gaji. Banyak buku dan penelitian terdahulu yang membahas tentang sistem kompensasi selalu menyinggung hal ini. Salah satunya menurut Jusmaliani (2011:117) bahwa yang terpenting dari sistem kompensasi adalah adil yang setidaknya dilihat dari tiga dimensi: keadilan individual, keadilan internal, dan keadilan eksternal.

Mengenai sistem pembayaran, ada beberapa dimensi keadilan yang dipertimbangkan menurut Wirawan (2015:377), yakni:

#### Keadilan Internal

Keadilan internal menunjukkan hubungan antara kompensasi dan pekerjaan-pekerjaan dalam satu organisasi. Dalam hal ini kompensasi dikorelasikan dengan tingkat pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman untuk sukses melaksanakan suatu pekerjaan.

#### Keadilan Eksternal

Keadilan eksternal menyangkut pembayaran kepada karyawan pada tingkat yang layak atau sama dengan pembayaran yang diterima pada karyawan serupa di perusahaan-perusahaan sejenis.

#### Keadilan Individual

Keadilan individual tertuju pada pembayaran terhadap kontribusi individual dan sangat berkaitan erat dengan pembayaran untuk masalah kinerja dan masa kerja karyawan.

Selain ketiga teori *equity* di atas, untuk menjamin keadilan pembayaran dalam sebuah organisasi, pemerintah juga menetapkan upah minimum. Upah minimum adalah upah paling rendah untuk setiap jam, setiap hari atau setiap bulan yang dapat diterima oleh setiap tenaga kerja atau buruh.

### Komitmen Organisasi

Ada berbagai pandangan yang beragam mengenai pengertian komitmen organisasi. Mathis and Jackson (2011:122) menyatakan komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tetap berada dalam organisasi. Matteson, *et.al.* dalam Priansa (2014:233) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu rasa identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasinya. Sementara Priansa (2014:234) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kesediaan dan kemauan karyawan untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta memiliki keinginan kuat untuk bertahan dalam organisasi.

### Dimensi dan indikator Komitmen Organisasi

Meyer and Allen dalam Priansa (2014:) mengungkapkan tiga komponen komitmen organisasi, yakni:

### **Komitmen Afektif (*Affective Commitmen*)**

Kunci komitmen afektif adalah keinginan karyawan untuk bertahan dalam organisasi (*want to*). Komitmen afektif merupakan keterlibatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini karyawan menetap dalam organisasi karena keinginannya sendiri, dimana karyawan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti dalam perusahaan karena adanya kesamaan nilai dan tujuan.

### **Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)**

Kunci komitmen normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*). Komitmen normatif merupakan keyakinan karyawan tentang tanggung jawab yang dimilikinya terhadap organisasi. Dalam hal ini karyawan menetap dalam organisasi karena semata adanya tekanan norma berupa tanggung jawab saja.

### **Komitmen Kontinu (*Continuance Commitment*)**

Komitmen ini berhubungan dengan besarnya keinginan seseorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaannya karena memikirkan untung ruginya meninggalkan organisasi. Kunci untuk jenis komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*). Dalam hal ini karyawan bertahan dalam perusahaan karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.

### ***Turnover Intention***

Definisi intensi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Harnoto dalam Nikita (2016) mengemukakan *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan dengan berbagai alasan, dan diantaranya adalah alasan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Definisi *turnover intention* menurut Zeffane dalam Melky (2015) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Berdasarkan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan suatu tindakan yang dilakukan seorang individu sebagai ungkapan atas ketidakpuasan yang dirasakannya atau keinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

### **Dimensi dan Indikator *Turnover Intention***

Kucoro (2012) mengemukakan bahwa niat berpindah kerja diukur dengan tiga item yang berlainan, yaitu:

Intention to quit (niat untuk keluar): Mencerminkan individu berniat untuk keluar adalah dilihat dari perilaku seseorang selama bekerja, biasanya diawali dengan perilaku absensi dan kemangkiran tinggi sebelum seseorang menentukan sikap untuk keluar dari organisasi.

Job Search (pencarian pekerjaan): Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain, pada umumnya diawali dengan mencari tambahan penghasilan di luar organisasi.

Thinking to quit (memikirkan keluar): Mencerminkan individu untuk memikirkan sebelum mengambil sikap keluar, ia akan berpikir dalam rangka keputusannya tersebut, keluar dari pekerjaannya atau tetap berada di lingkungan pekerjaannya. Hal ini karena mengingat adanya resiko kerugian atau keuntungan sebagai akibatnya.

### **METODE**

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2010:392). Dalam hal ini akan dilakukan kepada para karyawan tetap non eksekutif Hypermart Plaza Mulia di Samarinda yang telah bekerja minimal 1 tahun dan berstatus karyawan tetap.

Teknik menentukan ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau sensus, dimana seluruh karyawan tetap Hypermart Plaza Mulia Samarinda akan dijadikan sebagai responden penelitian. Untuk memperoleh data penelitian, selain yang berasal dari organisasi digunakan juga instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala likert yang dirancang secara tertutup sehingga tidak memberi kesempatan bagi setiap responden untuk memberikan jawaban yang telah ditentukan oleh pihak yang berkepentingan.

Validitas instrumen diuji dengan menggunakan korelasi skor butir dengan skor total "Product Moment (Pearson)". Sedangkan uji reliabilitas diolah menggunakan teknik Formula Alpha Cronbach. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda untuk

mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu keadilan sistem kompensasi ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention* ( $y$ ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Menggunakan metode regresi linear berganda, untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dihasilkan karakter responden, nilai koefisien korelasi, koefisien determinasi, nilai uji F (Anova) dan nilai uji t.

Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik responden terdiri dari 69,49% yang berjenis kelamin pria, dan 30,51% yang berjenis kelamin wanita, maka dapat disimpulkan bahwa proporsi populasi antara pria dan wanita yang bekerja di Hypermart Plaza Mulia didominasi oleh laki-laki. Hal ini dikarenakan laki-laki dianggap lebih mampu bertindak secara objektif, gesit, dan kuat secara mental maupun tenaga untuk bekerja pada perusahaan retail. Berdasarkan pendidikan terakhirnya, pendidikan terakhir responden penelitian didominasi oleh SMA (Sekolah Menengah Atas) sebanyak 77,97%. Berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden bertahan selama 1-3 tahun sebanyak 69,49% sedangkan 30,51% sisanya telah bekerja selama 4-6 tahun. Sedangkan berdasarkan usia responden didominasi oleh usia awal produktif kerja yakni usia 20-24 tahun sebanyak 49,15%.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrumen penelitian dikatakan valid jika nilai *corrected item-total correlation* yang diperoleh lebih besar dari 0,3. Berdasarkan hasil uji coba instrumen penelitian, instrumen variabel keadilan sistem kompensasi dari 7 butir pernyataan, terdapat 7 butir pernyataan yang valid. Validitas instrumen variabel komitmen organisasi dari 9 butir pernyataan terdapat 9 butir pernyataan yang valid. Dan untuk validitas *turnover intention* dari 5 butir pernyataan terdapat 5 butir pernyataan yang valid. Maka seluruh butir pernyataan valid dan dapat digunakan untuk analisis regresi selanjutnya.

Nilai *alpha cronbach* untuk keadilan sistem kompensasi adalah 0,832, nilai *alpha cronbach* untuk komitmen organisasi adalah 0,860, dan nilai *alpha cronbach* untuk *turnover intention* adalah 0,870 yang semuanya lebih besar dari 0,6. Sehingga keseluruhan item alat ukur dinyatakan reliabel.

### Hasil Analisis Regresi Berganda. Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh sumbangan pengaruh yang diberikan Keadilan Sistem Kompensasi ( $X_1$ ) dan Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Turnover Intention ( $Y$ ). Nilai koefisien determinasi dan nilai koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel 2.

Dari tabel 2, dapat diketahui nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,281 atau 28,1%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Keadilan Sistem Kompensasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Turnover Intention sebesar 28,1%. Sementara sisanya ( $100\% - 28,1\% = 71,9\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Nilai koefisien R sebesar 0,530 atau 53%. Artinya variabel keadilan sistem kompensasi dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang cukup kuat dengan *turnover intention* karyawan

### Uji Ketepatan Model (Uji F)

Uji F dalam penelitian ini akan digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis alternatif, yaitu bahwa model yang telah dipilih telah tepat. Untuk mengetahui besarnya nilai F hitung beserta signifikansi dapat dilihat pada tabel Anova hasil olahan SPSS 21 for Windows di bawah ini:

Berdasarkan tabel 3 di atas, diperoleh nilai F hitung 10,965 dengan tingkat signifikansi 0,000 atau 0%. Nilai F hitung masih lebih besar dari F tabel, dimana  $10,965 > 3,159$  dengan probabilitas dimana  $0,000 < 0,005$ . Artinya, dalam penelitian ini variabel independen baik keadilan sistem kompensasi ( $X_1$ ) maupun komitmen organisasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama memiliki pengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* ( $Y$ ).

Uji t digunakan untuk menguji pernyataan hipotesis, apakah secara individual variabel bebas (keadilan sistem kompensasi, komitmen organisasi) berpengaruh negatif terhadap variabel terikat (*turnover intention*). Dengan bantuan Statistical Product and Service Solution (SPSS) 21, diperoleh nilai t hitung dan signifikansi sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Perhitungan Persamaan Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	31.128	3.266		9.252	.000
Keadilan Sistem Kompensasi	-.258	.118	-.302	-2.184	.033
Komitmen Organisasi	-.210	.098	-.296	-2.140	.037

Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Hasil olah data spss 21

Berdasarkan hasil perhitungan hasil regresi linear berganda pada tabel 4, dapat menunjukkan bahwa t hitung variabel keadilan sistem kompensasi sebesar (-)2,184 lebih besar dari t tabel 2,003 dengan signifikansi 0,033 atau lebih kecil dari  $\alpha$  0,05, berarti secara parsial keadilan sistem kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Dengan demikian H1 yang berbunyi: "Diduga keadilan sistem kompensasi (X1) berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention (Y)" dinyatakan terbukti dan dapat diterima.

Selanjutnya, t hitung variabel komitmen organisasi sebesar (-) 2,140 lebih besar dari t tabel 2,003 dengan signifikansi 0,037 atau lebih kecil dari  $\alpha$  0,05, berarti secara parsial komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Dengan demikian H2 yang berbunyi: "Diduga komitmen organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y) dinyatakan terbukti dan dapat diterima.

Berdasarkan tabel output di atas, berikut persamaan model regresi linier berganda yang diperoleh:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 31.128 - 258X_1 - 210X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dianalisis beberapa hal sebagai berikut:

Konstanta bernilai 31,128. Nilai konstanta tersebut menunjukkan besarnya nilai variabel *turnover intention* jika variabel keadilan sistem kompensasi maupun komitmen organisasi bernilai 0.

Koefisien regresi sistem kompensasi ( $X_1$ ) sebesar -0,258. Koefisien regresi bernilai negatif artinya terjadi hubungan yang berbanding terbalik antara keadilan sistem kompensasi dan *turnover intention*. Hal ini menjelaskan bahwa jika keadilan sistem kompensasi meningkat sebesar satu satuan, maka akan menurunkan *turnover intention* sebesar 0,258.

Koefisien regresi komitmen organisasi ( $X_2$ ) sebesar -0.210. Koefisien regresi bernilai negatif artinya terjadi hubungan yang berbanding terbalik antara komitmen organisasi dan *turnover intention*. Hal ini menjelaskan bahwa jika komitmen organisasi meningkat sebesar satu satuan, maka akan menurunkan *turnover intention* sebesar 0,210

## SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang dilakukan dalam penelitian ini terkait dengan keadilan sistem kompensasi dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan pada Hypermart Plaza Mulia Samarinda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Pengujian yang dilakukan memberikan hasil yang mendukung dan menerima hipotesis satu (H1) yaitu keadilan sistem kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Dengan demikian, semakin baik keadilan sistem kompensasi, semakin rendah turnover intention karyawan pada Hypermart Plaza Mulia Samarinda. (2) Pengujian yang dilakukan memberikan hasil yang mendukung dan menerima hipotesis dua (H2) yaitu komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Dengan demikian, semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin rendah turnover intention karyawan pada Hypermart Plaza Mulia.

## DAFTAR PUSTAKA

Hayuningtyas, RF. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Surya Mitra Farm Mojokerto). Jurnal Ilmiah FEB Brawijaya Volume 3, No.2. Malang

- 
- Heru, Tri dan Siti Al Fajar. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Cetakan Ketiga. Penerbit: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Yogyakarta
- Irbayuni, Sulastri. 2012. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Keinginan untuk Pindah Kerja pada PT.Surya Sumber Daya Energi Surabaya. *Jurnal NeO-Bis* Volume 6. No. 1, Juni. Surabaya.
- Jusmaliani. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Cetakan ke-1. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Kucoro, Aris Wahyu. 2012. Pengaruh Sistem Remunerasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*. Fakultas Ekonomi Universitas Budi Luhur. Semarang
- Mathis, R.L., Jackson, J.H., 2011. *Human Resources Management, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Jakarta : Salemba Empat.
- Melky, Yosua. 2015. Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) Karyawan PT. Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *Jurnal Psikologi Universitas Mulawarman*. 3 (3): 694-707
- Nikita, Christopher. 2016. Analisis Pengaruh Kepuasan Karyawan terhadap Turnover Intention Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PT.Clipan Finance Indonesia Tbk. *Manajemen S1*. Binus University. Jakarta
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Ramadhany, Randy dan Kamto Arunajaya. 2013. “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention PT. Jayamaha Semesta Sekuriti.” Jakarta: Tesis. Universitas Bina Nusantara.
- Ridlo, Ilham Akhsanu (2012). *Turnover Karyawan “Kajian Literatur”*. Surabaya: PH Movement Publication.
- Sidharta, Novita dan Meily Margaretha. 2011. Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention: Studi Empiris pada Karyawan Bagian Operator di Salah Satu Perusahaan Garmen. *Jurnal Manajemen*, Vol.10, No.2, Mei 2011; Universitas Kristen Maranatha Cimahi.
- Siregar, Sofyan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Dilengkapi Dengan Perbandingan Manual & SPSS*. Penerbit: Prenadamedia Group. Jakarta
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, V.Wiratna. 2014. *SPSS untuk Penelitian*. Cetakan Pertama. Pustaka Baru Press. Yogyakarta.
- Sumarto, 2009. Meningkatkan Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi untuk Mengurangi Labor Turnover Intention. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis* Vol.9 No.1 Maret. *Manajemen FE UPNV. Jatim*
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)* PT.Buku Seru. Jakarta.
- Suwatno, dan Donni Jonni Priansa. 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Penerbit: Alfabeta. Bandung
- Trihendradi, Cornelius. 2012. *Step by Step SPSS 20, Analisis Data Statistik*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Triton, PB. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. PT. Suka Buku, Jakarta.
-

Utami, Christina Whidya. 2010. Manajemen Ritel : Strategi dan Implementasi Operasional Bisnis Ritel Modern di Indonesia. Edisi ke-2. Penerbit: Salemba Empat. Jakarta.

Widodo, Suparno Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Penerbit Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

Wirawan, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan. Edisi Pertama. Penerbit RajaGrafindo Persada, Jakarta.

#### **PROFIL SINGKAT**

**Yulianti**, Lahir di Kota Sangatta tanggal 31 Juli, sebagai anak ke dua dari 3 (tiga) bersaudara dari Bapak M. Sayuti dan Ibu Juhe. Mengawali pendidikan dasar pada tahun 1999 di SDN 005 Sangatta Utara hingga lulus pada tahun 2004. Pendidikan menengah pertama tahun 2004 sampai 2007 di SMP Swasta YPPSB (Yayasan Pendidikan Prima Swarga Bara) Sangatta. Kemudian meneruskan Pendidikan Menengah Kejuruan di SMK Negeri 1 Sangatta Utara dan lulus pada tanggal 16 Mei 2011.

Pendidikan perguruan tinggi dimulai di Universitas Mulawarman Fakultas Ekonomi pada bulan September 2011. Melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) angkatan XL reguler di Kabupaten Kutai Timur Desa Muara Bengalon Kota Samarinda pada bulan Juli Sampai Agustus tahun 2014.