

Analisis Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Indikasi *Labour Turnover* pada Tenaga Kependidikan Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru

NURHAYANI LUBIS; SUSI HENDRIANI

Universitas Lancang Kuning¹; Universitas Riau²
Jl. Yos Sudarso No.KM. 8, Umban Sari, Kec. Rumbai, Kota Pekanbaru, Riau 28266
E-Mail: nurhayanalubis@unilak.ac.id

Submit: 07 Mei 2023

Review: 11 Juni 2023

Publish: 26 Juli 2023

*) Korespondensi

Abstract: This study aims to determine: (1) The effect of job satisfaction on labor turnover in teaching staff at Lancang Kuning University, Pekanbaru, (2) The effect of the work environment on labor turnover in teaching staff at Lancang Kuning University, Pekanbaru, (3) The effect of job satisfaction and the environment work on labor turnover in Lancang Kuning University educational staff, Pekanbaru. Using a quantitative approach, the subject of this research is the education staff at Lancang Kuning University. Data collection used questionnaires and interviews while data analysis was carried out using multiple linear regression analysis. The results showed that the variables of job satisfaction and work environment had a significant effect on labor turnover in educational staff at Lancang Kuning University. Likewise with the joint test, the results of both had a significant effect. For the results of the coefficient of determination, the test results show that the percentage of labor turnover for the variables of job satisfaction and work environment is 34.8%.

Keywords: *Job Satisfaction, Work Environment, Labor Turnover*

Institusi pendidikan tingkat universitas memiliki peran penting dalam menciptakan dan mentransfer pengetahuan, memajukan inovasi, mengembangkan sumber daya manusia, mempromosikan kebudayaan, dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, semua civitas akademika yang ada dalam sebuah institusi pendidikan haruslah bekerjasama dalam mencapai tujuan tersebut. Fungsi utama universitas adalah menyediakan pendidikan tinggi dan memberikan kesempatan kepada individu untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang lebih mendalam dalam berbagai bidang studi. Melalui kurikulum yang komprehensif, universitas membantu mahasiswa mengembangkan pemahaman yang lebih luas, analisis kritis, kemampuan pemecahan masalah, dan keterampilan profesional yang diperlukan dalam karier mereka.

Universitas berfungsi sebagai pusat penelitian dan inovasi di berbagai bidang. Mereka mendorong dan mendukung penelitian ilmiah yang bertujuan untuk

memajukan pengetahuan dalam berbagai disiplin ilmu, memecahkan masalah sosial dan ekonomi, dan menghasilkan inovasi baru. Penelitian yang dilakukan di universitas dapat berdampak signifikan dalam masyarakat, memajukan teknologi, memperbaiki layanan publik, dan menyediakan solusi untuk tantangan global. Universitas juga berfungsi sebagai pusat kegiatan intelektual dan budaya dalam masyarakat. Mereka menyediakan forum untuk diskusi, debat, dan pertukaran gagasan yang beragam. Universitas juga sering menjadi rumah bagi berbagai kegiatan seni dan budaya, termasuk pertunjukan teater, konser musik, pameran seni, dan festival. Hal ini membantu memajukan kehidupan budaya dan artistik di dalam dan di sekitar kampus.

Universitas juga memiliki peran penting dalam menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas. Mereka memberikan pendidikan dan pelatihan yang diperlukan untuk mempersiapkan individu dalam memasuki dunia kerja. Selain itu,

universitas juga menyediakan program pengembangan profesional dan kesempatan magang yang memungkinkan mahasiswa untuk mengasah keterampilan praktis dan membangun jaringan profesional. Universitas juga sering terlibat dalam pelayanan publik dan berinteraksi dengan masyarakat secara luas. Menyediakan layanan konsultasi, pelatihan, dan penelitian untuk mendukung pengembangan masyarakat dan pemecahan masalah sosial. Beberapa universitas juga memiliki program kemitraan dengan komunitas lokal dan lembaga pemerintah untuk meningkatkan akses pendidikan, kesehatan, dan pembangunan ekonomi di daerah sekitar.

Universitas Lancang Kuning merupakan salah satu universitas yang terdapat di Provinsi Riau. Universitas Lancang Kuning mengemban peran dan tanggung jawab penting dalam pendidikan dan pembelajaran, penelitian dan inovasi, pemajuan kebudayaan, pengembangan sumber daya manusia, dan pelayanan publik. Tentu saja hal tersebut dapat dicapai jika seluruh anggota organisasi bekerjasama dengan baik.

Begitu besarnya peran sebuah universitas, sehingga seluruh warga di lingkungan universitas dituntut untuk dapat memberikan yang terbaik. Selain dosen atau tenaga pendidik, tenaga kependidikan juga berperan penting dalam pengembangan sebuah universitas. Oleh karena itu, organisasi wajib memberikan perhatian penuh kepada tenaga kependidikan. Hal tersebut dilakukan agar tidak terjadi ketidakpuasan dari tenaga kependidikan yang jika hal tersebut berlangsung terus-menerus akan menimbulkan *turnover*. Jika tingkat *turnover* tidak dapat dikendalikan, maka akan memberikan efek negatif kepada institusi atau organisasi.

Menurut Handoko (2017) *Labour Turnover* merupakan perputaran karyawan atau masuk dan keluarnya karyawan dari suatu perusahaan untuk bekerja dip perusahaan lain. Ada banyak faktor yang menyebabkan terjadinya *labour turnover*. Diantaranya adalah kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

Penelitian mengenai *turnover* yang banyak dilakukan pada tingkat perguruan tinggi adalah melihat *turnover* pada dosen. Padahal, jika dilihat baik tenaga pendidik dan tenaga kependidikan memiliki tanggung jawab masing-masing yang diemban dan harus dijalankan dengan sebaik-baiknya. Masih minimnya penelitian mengenai *turnover* pada tenaga kependidikan menjadi salah satu alasan penelitian ini diangkat.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana seseorang karyawan melakukan pekerjaan yang telah diberikan. Lingkungan kerja yang diharapkan tentunya yang dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan pada saat melaksanakan kegiatan pekerjaan (Fitri & Nasution, 2016).

Widodo (2014) menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu di luar organisasi yang berpotensi mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi. Organisasi diminta harus bisa memberikan rasa nyaman dan aman bagi setiap karyawan di dalam melakukan pekerjaannya (Febriani & Indrawati, 2013). Putra & Rahyuda (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat atau kondisi dimana karyawan melakukan aktivitas secara baik jika lingkungan tersebut terasa nyaman, aman dan bersih yang nantinya dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Kepuasan Kerja

Seseorang yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, untuk mendapatkan hal tersebut kepuasan kerja karyawan harus dipelihara dan diperhatikan (Ardana dan Putra, 2016).

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut (Robbins et al. 2013). Kepuasan kerja merupakan perasaan emosional karyawan terhadap pekerjaannya (Kardam & Rangnekar, 2012). Meningkatkan kepuasan karyawan adalah kunci suksesnya organisasi bisnis, hal tersebut merupakan dasar bagi perusahaan untuk melihat seperti apa keinginan karyawan, lingkungan kerja yang diinginkan dan dengan hal tersebut akan dapat meningkatkan pengabdian karyawan (Rizwan, 2014).

Indikasi Terjadinya *Turnover Intention*

Menurut Harnoto (2002) *Turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan *turnover intention* karyawan dalam sebuah perusahaan.

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 perusahaan kepada atasan. 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*

METODE

Objek penelitian ini adalah Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru. Dengan jumlah tenaga kependidikan sebanyak 120 orang. Teknik pengambilan sampel adalah secara sensus. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti (Sugiyono; 2014) Seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Hal ini dimaksudkan agar mendapatkan jumlah responden yang lebih besar guna keakuratan data penelitian. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan selama 2 minggu. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda. Regresi linier berganda memiliki beberapa variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat yang jumlahnya hanya satu. Variabel bebas dalam

Penelitian ini adalah kepuasan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah *labour turnover* (Y).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

α = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien Regresi
 X_1 = Kepuasan Kerja
 X_2 = Lingkungan Kerja
 Y = *Labour Turnover*
 e = Error of Term (variable yang tidak terungkap)
 Alat analisis yang digunakan adalah SPSS versi 25.

HASIL

Teknik analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Hasil uji regresi linier berganda terhadap ketiga variabel independen yaitu kepuasan kerja, dan lingkungan kerja dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.444	2.067		6.021	.000
	Lingkungan Kerja	.275	.101	.522	2.711	.011
	X.11	-.425	.103	-.795	-4.132	.000

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 1. model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = 12.444 + 0,275X_1 - 0,425X_2$$

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, dengan taraf signifikan 0,05 atau 5 persen. Jika signifikan yang dihasilkan >0,005 maka distribusi datanya dikatakan normal. Sebaliknya jika signifikan yang dihasilkan <0,05 maka data tidak terdistribusi secara normal. Hasil perhitungan nilai Kolmogorov-Smirnov Test untuk model yang diperoleh dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual	
	Mean	Std. Deviation
N	35	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.00844745
Most Extreme Differences	Absolute	.177
	Positive	.177
	Negative	-.075
Test Statistic		.177
Asymp. Sig. (2-tailed)		.067

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan bahwa berdasarkan nilai Sig (2-tailed), dapat dilihat bahwa besarnya Sig (2-tailed) (0,067) > dari taraf signifikansi (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention berdistribusi secara normal.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variable bebas atau independen. Untuk menguji adanya multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan Tolerance Value di atas 0,10 dan VIF kurang dari 10 maka dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Hasil perhitungan nilai VIF untuk pengujian multikolinearitas antara sesama variable bebas dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepuasan Kerja	.453	2.205
	Lingkungan Kerja	.453	2.205

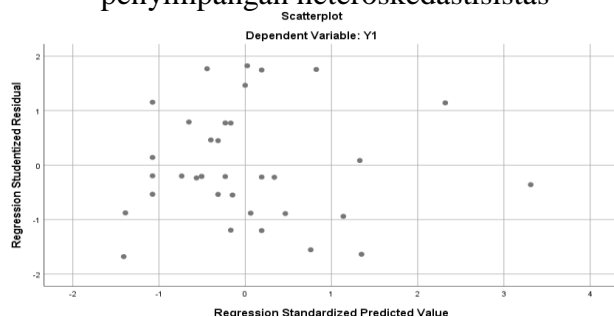
a. Dependent Variable: Labour Turnover

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil uji *Variance Inflation Factor* (VIF) yang diperoleh dari Tabel 3 menunjukkan variabel bebas dalam model regresi tidak saling berkorelasi. Diperoleh nilai VIF untuk masing-masing variabel bebas kurang dari 10 dan tolerance value berada di atas 0,10. Hal ini menunjukkan tidak adanya multikolinearitas.

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi (Duwi, 2012). Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat ketidaksamaan variansi residual antara suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun daya mewakili berbagai ukuran. Salah satu cara mendeteksi terjadinya homoskedastisitas atau heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan scatter plot. Pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut.

1. Pada *scatter plot* jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Pada *scatter plot* data menyebar pada empat kuadran, sehingga data bersifat homogen dan tidak terjadi penyimpangan heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah, 2023

Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas

Uji Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel bebas kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat *labour turnover*. Besarnya nilai R square adalah sebesar 34,8 persen yang artinya sebesar 34,8 persen variasi *labour turnover* dipengaruhi oleh kepuasan kerja, dan

lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 61,6 persen dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

Tabel 4 : Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.590 ^a	.348	.307	1.879

a. Predictors: (Constant), X.11, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data diolah, 2023

Uji kelayakan model (uji F) digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Besarnya nilai signifikannya sebesar $0,001 \leq 0,05$ maka dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap *labour turnover*.

Tabel 5 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60.293	2	30.146	8.540	.001 ^b
	Residual	112.963	32	3.530		
	Total	173.256	34			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X.11, Lingkungan Kerja

Sumber: Data diolah, 2023

PEMBAHASAN

Penelitian ini mendapatkan hasil yang tidak sesuai dengan hipotesis satu (H_1) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *labour turnover*. Dimana Hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebesar -0,425. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika kepuasan kerja tenaga kependidikan tersebut kurang baik dan mengalami ketidakpuasan dalam bekerja maka indikasi terjadinya *labour turnover* tenaga kependidikan di lingkungan Unilak akan mengalami peningkatan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chen (2006) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dimana semakin puas karyawan dalam bekerja maka keinginan untuk meninggalkan organisasi semakin rendah. Irbayuni (2012)

menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang negatif dengan turnover intention.

Penelitian ini mendapatkan hasil yang sesuai dengan hipotesis satu (H_2) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *labour turnover*. Hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *labour turnover*, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,275. Nilai positif dari koefisien regresi variable lingkungan kerja memiliki arti bahwa lingkungan kerja yang tinggi akan meningkatkan tingkat *labour turnover* tenaga kependidikan di Unilak. Temuan ini didukung oleh hasil penelitian Prasetyo (2020) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Tetapi tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rijasawitri (2020), yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja pengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini mengkonfirmasi model pengaruh dari kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention. Hasil dari model teoritis tersebut menjelaskan bahwa kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara langsung berpengaruh terhadap turnover intention. Hasil penelitian ini menjelaskan pentingnya memperhatikan peran kepuasan kerja, dan lingkungan kerja agar dapat menekan terjadinya turnover intention sehingga dapat membantu perusahaan menekan biaya dan waktu untuk perekrutan dan pelatihan karyawan baru.

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah namun masih memiliki keterbatasan yaitu: 1) Cakupan wilayah penelitian ini kurang luas karena hanya dilakukan di satu universitas dengan karakteristik responden yang kurang beragam. 2) Penelitian ini hanya sebatas meneliti tiga variabel mengenai kepuasan kerja, lingkungan kerja dan *labour turnover*. Penelitian selanjutnya disarankan untuk dapat menambah variable lain yang mampu mempengaruhi variabel turnover intention. 3)

Tingkat kejujuran responden masih diragukan karena penelitian hanya menggunakan kuesioner dan wawancara dalam penelitian ini. 4) Penelitian ini hanya dilakukan dalam kurun waktu tertentu sedangkan lingkungan setiap saat berubah, sehingga penelitian ini perlu dilakukan kembali di masa mendatang.

SIMPULAN

Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *labour turnover*. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka *labour turnover* akan semakin rendah, pihak universitas diharapkan selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawan untuk mempertahankan tenaga kependidikan yang berkompeten.

Lingkungan kerja pengaruh positif terhadap *labour turnover*. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika lingkungan kerja universitas baik dan mengalami kepuasan dalam bekerja maka indikasi *labour turnover* karyawan akan mengalami penurunan. Pihak Universitas Lancang Kuning dimana tenaga pendidik dan tenaga kependidikan berada langsung di bawah Wakil Rektor 2 hendaknya memberikan perhatian lebih lagi dalam pemberian tugas pada karyawan, agar karyawan tidak terbebani dengan pekerjaan yang begitu banyak, dengan cara memberikan pekerjaan sesuai dengan keahlian dan melakukan pelatihan agar karyawan tidak berniat meninggalkan organisasi.

Pihak universitas hendaknya dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dapat diwujudkan dengan cara menambah kegiatan *training* sehingga dapat meningkatkan keterampilan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *labour turnover* karyawan agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik

dari penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Alamsyah, A., & Kusumadewi, I. (2016). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kepuasan Atas Gaji Terhadap Turnover Intention Karyawan (Pt. Adira Semesta Industry Cabang Ii Sumedang). *Jurnal J-Ensitem*, 3(1), J. J-Ensitem.
- Anggun, W. W. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Khatulistiwa Kota Pontianak. *Jurnal Manajemen Update*, 2(2), 80–92.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ariana, I. W. T., & Riana, I. G. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(1).
- Fitri, N., dan Nasution, A. P. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Penilaian Prestai Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Schneider Electric Manufacturing Batam. Bening.
- Febriani, T., & Indrawati, D. (2013). Pengaruh motivasi, kompensasi, serta lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan hotel The Niche Bali. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(5), 541–551.
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, PT. Prehallindo, Jakarta Hazewinkel, Michiel ed. (2001). "Kolmogorov-Smirnov test", *Encyclopedia of Mathematics*. Springer, ISBN 978-1-55608-010-4.
- Irbayuni, S. (2012). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja Pada PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya. *Jurnal NeO Bis*, 6(8).
- Iqbal, S., Ehsan, S., & Rizwan, M. (2014). The impact of organizational commitment, job satisfaction, job stres, and leadership support on turnover intention in educational institutes. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(2), 181–195.
- Jehanzeb, K., Rasheed, A., & Rasheed, M. F. (2013). Organizational Commitment and Turnover Intentions: Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia. *International Journal Of Business & Management*, 8(8), 79–90.
- Kabungaidze, T., Mahlatshana, N., & Ngirande, H. (2013). The Impact of Job Satisfaction and Some Demographic Variables on Employee Turnover Intentions. *International Journal Of Business Administration*, 4(1), 53–65.
- Kardam, B. L., & Rangnekar, S. (2012). Job satisfaction: investigating the role of experience and education. *International Referred Research Journal*, 3, 6–22.
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: Alfabeta.
- Ksama, I. B. P. T. (2016). Pengaruh Leader-Member Exchange, Role

Stres dan Perceived Organizational Support terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel Griya Santrian Sanur. Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

- Nasution, I. M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407-428.
- Putra, I. B. G. S., & Rahyuda, A. G. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2), 810–837. Robbins, S.P, dan Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat
- Sutanto, Eddy & Gunawan, Carin. 2013. Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi Bisnis Vol.4, No. 1 ISSN 2087-1090*. Surabaya: Universitas Kristen Petra
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Widodo, D. S. (2014). Influence of Leadership dan Work Environment to Job Statisfaction dan Impact to Employee Performance Study on Industrial Manufacture in West Java. *Journal of Economics Dan Sustainable Development*.