
DAMPAK KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN JOB PERFORMANCE SEBAGAI MEDIASI PADA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN JASA DI SAMARINDA

Sukisno S. Riadi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda, ryman759@yahoo.com

ABSTRAK

Salah satu permasalahan rekrutmen karyawan adalah *turnover*. Semakin meningkatnya *turnover* karyawan akan berdampak bagi aktifitas perusahaan. Kondisi ini terjadi, salah satunya karena kepuasan kerja dan *job performance* karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dampak kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan *job performance* sebagai variabel mediasi. Obyek penelitian ini adalah karyawan yang berkerja di sektor jasa. Alat analisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah atau *turnover intention* adalah negatif signifikan. Adanya hubungan negatif berarti semakin puas kerja karyawan maka keinginan untuk berpindah semakin kecil karena karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Hal sama juga ditemukan pada variabel keinginan berpindah dengan *job performance* ditemukan negatif dan signifikan. Sedangkan pada Kepuasan Kerja dengan *Job Performance* yaitu adanya hubungan positif dan signifikan.

Kata Kunci: kepuasan Kerja, *job performance*, *turnover intention*, perusahaan jasa.

ABSTRACT

One issue is the recruitment of personnel turnover. Increasing employee turnover will affect the company's activities. This condition occurs, either because of job satisfaction and job performance of employees. This study aims to assess the impact of job satisfaction on turnover intention with job performance as a mediating variable. The object of this study are employees who work in the service sector. The analysis tool uses Structural Equation Modeling (SEM). The study found that job satisfaction on turnover intention or desire to move is a significant negative. Negative correlation means that the employee satisfied the desire to move smaller because employees feel comfortable with the job. The same thing was found in the variable turnover intentions with job performance found to be negative and significant. While on the Job Satisfaction with Job Performance is a positive and significant relationship

Keywords: *job satisfaction, job performance, turnover intention and services company*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan menjadi perhatian penting bagi perusahaan khususnya di Kota Samarinda. Krisis keuangan global menyebabkan peningkatan pengangguran. jumlah pengangguran atau penduduk yang belum bekerja di Provinsi Kalimantan Timur (Kaltim) berdasarkan hasil perhitungan BPS pada Februari 2016 meningkat menjadi 8,86 persen, sedangkan pada Februari 2015 masih tercatat 7,17 persen penganggur. Jika dirinci per sub jenjang pendidikan, maka tingkat pengangguran terbuka di Kaltim adalah lulusan SMA ke atas tercatat 9,88 persen, lulusan SMP 8,85 persen, dan pengangguran yang hanya lulus SD atau tidak lulus SD tercatat 7,21 persen. Tingginya angka pengangguran dapat berdampak bagi penyediaan jasa pada perusahaan di Kota Samarinda.

Tingginya pengangguran juga terjadi akibat PHK yang terjadi di Kota Samarinda. Kondisi ini membuat sejumlah perusahaan tambang batu bara melakukan efisiensi baik produksi maupun kerja. Bahkan, beberapa perusahaan sudah tidak memproduksi sebab harga batu bara saat ini tidak bisa menutupi biaya produksi. Sejauh ini, belum ada PHK di sektor tambang terkait krisis harga namun jika kondisi seperti ini terus berlangsung tidak menutup kemungkinan akan terjadi PHK besar-besaran, seperti yang pernah terjadi pada sektor perikanan.

Akibat pengangguran banyak karyawan yang harus keluar masuk perusahaan untuk mencari pekerjaan baru. Hasil survei PricewaterhouseCoopers (PwC) Indonesia terhadap industri perbankan di Indonesia menunjukkan keluar-masuk karyawan (turn over) di sektor ini mencapai 15%. Tingginya angka tersebut disebabkan permintaan akan sumber daya manusia (SDM) di sektor ini masih tinggi, sementara pasokan yang tersedia minim. Survei yang dilakukan PwC Indonesia tersebut menunjukkan SDM di industri perbankan sering berpindah-pindah perusahaan. Sebanyak 54% responden pindah untuk tunjangan yang lebih baik. Sementara 37% responden menyatakan mencari tempat kerja lain untuk peningkatan karir. Hasil riset itu juga menunjukkan sebanyak 4% responden berpindah bank karena ingin tantangan. Sementara 4% lainnya berpindah kantor karena tidak puas dengan gaya kepemimpinan atasannya. PwC mengklaim hasil survei ini menggambarkan 80% aset industri perbankan di Indonesia. Responden survei ini yaitu manajemen atas dari 30 bank besar di Indonesia. Survei tersebut dilakukan dari Januari hingga Februari 2014.

Turnover intention dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan maka perlu diketahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap turnover intention agar turnover intention karyawan dapat ditekan. Menurut Dessler (1992), keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Berbagai cara bisa ditempuh untuk memperoleh kinerja karyawan yang efektif dan efisien. Untuk meraihnya manajemen perlu mendapatkan komitmen dari karyawan terhadap organisasinya karena komitmen karyawan pada organisasi menunjuk pada pengidentifikasian dengan tujuan organisasi, kemampuan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi, dan ketertarikan untuk tetap menjadi bagian organisasi (Mowday, Steers & Porter, 1979).

TINJAUAN LITERATUR

Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*

Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan Kepuasan Kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Sementara itu, menurut Wood (1998) Kepuasan Kerja adalah sejauh manaseorang individu merasa positif atau negatif tentang pekerjaan, yang merupakan respons emosional terhadap tugas seseorang serta kondisi fisik dan sosial di tempat kerja. Kreitner (2005:202), "kepuasan kerja adalah respons emosional terhadap pekerjaan seseorang." Sama halnya dengan yang diungkapkan Handoko (2005:193) mengemukakan bahwa, "kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana karyawan memandang pekerjaan mereka." Dapat dipahami bahwa kepuasan seseorang tergantung bagaimana individu tersebut menyikapi pekerjaan yang dikerjakannya. Secara sederhana Kepuasan Kerja dapat disimpulkan sebagai perasaan yang dialami oleh pekerja untuk menyenangi dan merasa bahagia dengan pekerjaan yang dimiliki dan dalam melakukan aktifitas pekerjaannya.

Employee turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan (kehilangan sejumlah karyawan) pada periode tertentu, sedangkan *Turnover Intentions* sendirimengacu kepada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan sebuah perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan nyata meninggalkan perusahaantersebut. Sudiro (2011:152) menjelaskan “perputaran karyawan adalah tingkat perpindahan (movement) melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi. Di dalam arti yang luas, turnover diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan.” Sedangkan Harnoto (2002:2), “*turnover intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.”

Para peneliti telah mengembangkan berbagai kerangka kerja konseptual untuk model proses turnover. Sebagaimana dicatat oleh Lambert et al. (2001), peneliti berspekulasi bahwa pergantian karyawan dapat diprediksi dengan menggunakan langkah-langkah komprehensif dari kepuasan kerja; padahal kenyataannya, kepuasan kerja yang tinggi dikaitkan dengan pergantian karyawan yang rendah. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover* karyawan yang sebenarnya dimoderasi oleh *turnover*. Schwepker (2001) mencatat bahwa hubungan yang positif dan signifikan secara statistik telah dilaporkan dalam puluhan studi mengeksplorasi meninggalkan niat dan perilaku meninggalkan yang sebenarnya. Dengan kata lain, niat untuk meninggalkan pekerjaan merupakan prekursor langsung untuk benar-benar pergi. Untuk alasan ini, niat telah dimasukkan ke dalam kebanyakan model *turnover* karyawan dalam literatur yang diterbitkan. *Turnover intentions* didefinisikan sebagai niat karyawan untuk menemukan pekerjaan baru dengan majikan lain dalam tahun depan. Umumnya, diterima bahwa kepuasan kerja dan karyawan.

Hubungan terbalik antara kepuasan kerja dan keinginan berpindah karyawan sangat penting untuk penelitian dalam perilaku organisasi. Salah satu tujuan utama dari penelitian *turnover intentions* adalah untuk mengukur aktual perputaran karyawan, bagaimanapun, pergantian karyawan data sering tidak dapat diakses para peneliti. Sering, data ini tidak tersedia karena tidak akurat atau dikumpulkan secara konsisten. Dengan demikian, peneliti harus bergantung niat perputaran karyawan sebagai proxy untuk pergantian karyawan yang sebenarnya. Setelah semua, menyatakan Lambert et al. (2001), mengukur *turnover intentions* adalah metode terbaik berikutnya, karena itu adalah variabel yang secara konsisten dan segera mendahului pergantian karyawan yang sebenarnya.

Hasil kajian peneliti sebelumnya menunjukkan ada hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intentions*. Putra dan Wibawa (2015) penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja dan *turnover intention* yang dimediasi oleh komitmen organisasi pada PT. Autobagus Rent CarBali. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang terdiri atas sejumlah pernyataan mengenai kepuasan kerja, *turnover intention*, dan komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana seluruh populasi penelitian akan dipilih menjadi sampel yaitu sebanyak 98 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap *turnover intentions* dan terdapat pengaruh tidak langsung antara kepuasan kerja terhadap *turnover intentions* yang dimediasi melalui komitmen organisasional.

Sari dkk (2015) penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh simultan dan parsial variabel Kepuasan pada Pembayaran, Kepuasan pada Pekerjaan, Kepuasan pada Rekan Kerja, Kepuasan pada Promosi, dan Kepuasan pada Penyelia terhadap variabel *Turnover Intention* karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang. Jenis penelitian yang digunakan bersifat penjelasan (explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif. Hasilnya menemukan Variabel bebas (kepuasan pada pembayaran, kepuasan pada pekerjaan, kepuasan pada rekan kerja, kepuasan pada promosi, dan kepuasan pada penyelia) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*. Dapat diketahui bahwa kelima variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap turnover intention adalah kepuasan pada pembayaran.

Sutanto dan Gunawan (2013) menemukan bahwa baik secara parsial maupun simultan terhadap *Turnover Intentions* karyawan. Selain itu, variabel bebas menunjukkan arah negatif terhadap variabel terikat yang artinya bila Kepuasan Kerja atau Komitmen Organisasional naik akan berpengaruh terhadap penurunan *Turnover Intentions*, begitu pula sebaliknya. Mbah and Ikemefuna. (2012) menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* di Nigeria. Khan dan Aleem (2014) mengkaji sektor kesehatan di Pakistan menemukan pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan turnover intention.

Kepuasan Kerja dan Job Performance

Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tidak hanya berupa materi tetapi juga bersifat non materi seperti kebanggaan dan kepuasan kerja yang akan mempengaruhi kepuasan hidupnya. Kepuasan ini bersifat abstrak, tidak terlihat dan hanya dapat ditemukan sampai sejauh mana hasil kerja memenuhi harapan seseorang. Kepuasan kerja adalah efek atau respon berupa rasa emosional dari individu terhadap berbagai aspek yang ada di dalam sebuah organisasi. Aspek tersebut dapat berupa rasa senang atau tidak senang, situasi kerja, interaksi dengan orang lain, dan perasaan nyaman akan pekerjaannya itu. Sehingga faktor tersebut memberikan rasa puas kepada individu, dan menjadikan individu itu bekerja lebih keras dan mampu meningkatkan kinerja organisasi. Lawler (2003) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian Ida (2008); Amaria, (2015) dan Akhtar et al, (2013 yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Semua penyedia pelayanan menunjukkan pelayanan yang lebih baik ketika mereka puas dengan pekerjaannya dan ketika mereka merasa berkomitmen dengan organisasinya (McNeese-Smith, 1996). Al-Ahmadi(2009) melakukan studi terhadap 923 perawat pada rumah sakit di Riyadh, kinerja karyawan ditemukan berhubungan positif dengan kepuasan kerja secara keseluruhan (segi kepuasan meliputi kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, supervisi, hubungan dalam kerja, pembayaran, kesempatan promosi, dan kondisi kerja). Beberapa peneliti tidak menemukan hubungan antara kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Crossman & Zaki (2003) mengadakan penelitian dan menyatakan tidak ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Packard & Motowidlo (1987 dalam Al-Ahmadi, 2009) mempelajari hubungan stres subjektif, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di antara perawat rumah sakit, dan mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja tidak berhubungan dengan kinerja karyawan.

Turnover Intention dan Job Performance

Turnover Intention merupakan sinyal awal terjadinya *turnover karyawan* di dalam organisasi. Bluedorn dalam Grant et al., (2001) mengemukakan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Namun demikian apabila kesempatan untuk pindah kerja tersebut tidak tersedia atau yang tersedia tidak lebih menarik dari yang sekarang dimiliki maka secara emosional dan mental karyawan akan keluar dari perusahaan yaitu dengan sering datang terlambat, sering bolos, kurang antusias atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik (Russ dan McNeilly, 1995). Faktor keamanan kerja (*job security*) merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena keamanan kerja menurut Borg & Elizur (1992) dan Jacobson (1991) merupakan harapan-harapan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya yang mencakup hal-hal seperti adanya kesempatan promosi, kondisi pekerjaan umumnya dan kesempatan karir jangka panjang. Artinya, jika apa yang menjadi harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaannya terpenuhi maka karyawan tersebut diharapkan akan mengeluarkan seluruh kemampuannya untuk menghasilkan kinerja yang tinggi.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel

Secara operasional dapat dijelaskan variabel-variabel penelitian sebagai berikut:

Kepuasan Kerja

Sikap yang positif terhadap pekerjaan secara konseptual dapat dinyatakan sebagai kepuasan kerja dan sikap negative terhadap pekerjaan sama dengan ketidakpuasan. Hartline dan Ferrell (1996) dalam Mas'ud (2004), kepuasan kerja dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut: (1) Pekerjaan, (2) Atasan, (3) Kesempatan promosi dan (5) Rekan kerja

Turnover Intention

Variabel *turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan. Indikator yang dipergunakan untuk mengetahui intensi turnover dikembangkan dari hasil penelitian Chen & Francesco (2000) yang meliputi: 1. Pikiran untuk keluar, 2. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, 3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.

Job Performance

Kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu atau selama kurun waktu tertentu yang diukur dari kualitas dan kuantitas *output* yang dihasilkan. Sedangkan menurut Mas'ud (2004) kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu, yaitu: (1) Kuantitas, (2) Kualitas, (3) Kemampuan, (4) Pengetahuan dan (5) Kreativitas.

Populasi dan Sampel

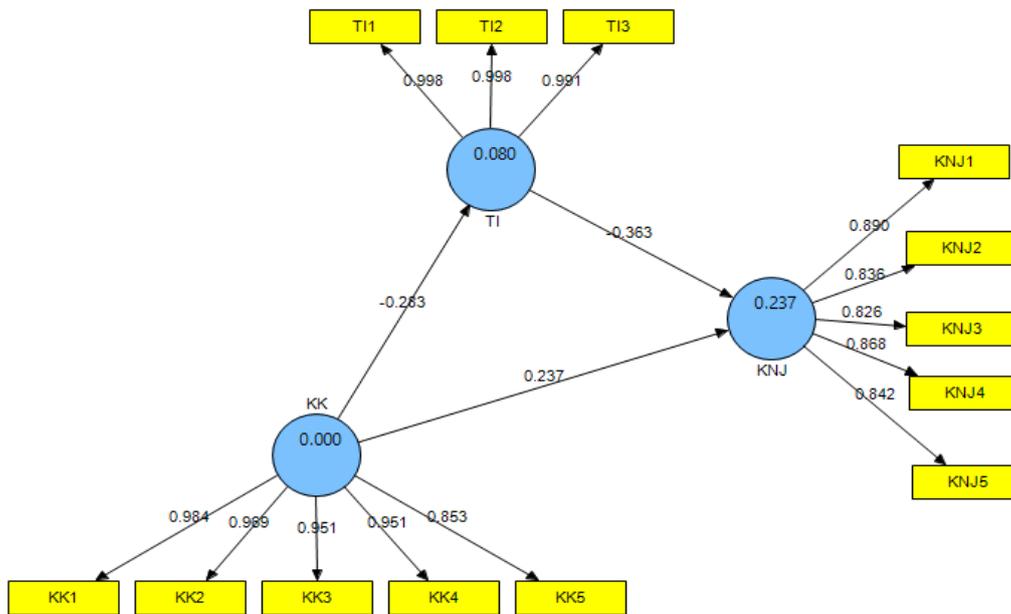
Populasi penelitian adalah pegawai pada perusahaan jasa di Kota Samarinda. Dalam pengambilan sampel menurut Roscoe (dalam Sekaran, 2006:160) menyatakan bahwa ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian dan dalam penelitian multivariat ukuran sampel sebaiknya beberapa kali (lebih disukai 10 kali atau lebih) lebih besar dari jumlah variabel dalam studi. Berdasarkan hal itu maka peneliti mengambil sampel dengan 3 (variabel penelitian) dikalikan dengan 20 (kelipatan dari sepuluh). Jadi jumlah sampel yang diambil peneliti sebanyak 60 responden.

Alat Analisis

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). Model evaluasi Partial Least Square (PLS) merupakan pendekatan yang lebih tepat untuk tujuan prediksi, hal ini terutama jika landasan teorinya lemah (Solimun, 2010:163). Selain itu, kegunaan PLS (Partial Least Square) adalah untuk mendapatkan model struktural yang powerful guna tujuan prediksi (Solimun, 2010:165). Model persamaan struktural merupakan gabungan antara model yang menghubungkan antar variabel laten (sering disebut dengan model struktural) dan dengan model yang mengukur variabel laten berdasarkan indikator-indikatornya sering disebut model pengukuran (*measurement model*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menggunakan PLS, terdapat dua tahap yang akan dilakukan dalam menilai Fit Model dari sebuah model penelitian yaitu menguji outer model yakni, meliputi pengujian validitas konstruk (validitas konvergen dan diskriminan) dan pengujian reabilitas konstruk (cronbach's alpha dan composite reliability). Validitas konstruk dari outer model dengan indikator reflektif dapat diukur dengan parameter skor loading di model penelitian (Rule of thumb > 0.7) dan menggunakan parameter AVE, Communality, R² dan Redundancy. Skor AVE harus > 0.5 begitu juga skor Communality yang harus > 0.5 , dan skor Redundancy mendekati 1. Jika skor loading < 0.5 indikator ini dapat di hapus dari konstraknya, karena indikator ini tidak termuat (load) ke konstruk yang mewakilinya. Jika skor loading antara 0.5 – 0.7, maka sebaiknya peneliti tidak menghapus indikator yang memiliki skor loading tersebut sepanjang skor AVE dan Communality indikator tersebut diatas 0.5 (Jogiyanto dan Abdillah, 2009:80). Hasil output korelasi antar indikator dengan konstraknya dapat dilihat pada gambar 1 dan tabel 1 di bawah ini :



Gambar 1. Hasil Output PLS

Tabel 1. AVE, Composite Reliability, Cronbachs Alpha dan RSquare

	AVE	Composite Reliability	Cronbachs Alpha	R Square
KK	0.8881	0.975362	0.968186	
KNJ	0.727255	0.930177	0.907757	0.236781
TI	0.990716	0.996886	0.995309	0.079941

Sumber: diolah dari Smart PLS

Dalam menilai model dengan SmartPLS dilakukan dengan melihat nilai R-square yang merupakan uji goodness-fit model. Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa Variabel KNJ dipengaruhi variabel KK sebesar 23,6%, sedangkan KNJ dipengaruhi variabel KK dan TI sebesar 7,99%. Selain itu pemeriksaan goodness of fit model dapat dilakukan dengan Q2-predictive relevance. $Q2 = 1 - (1 - R_{KNJ})(1 - R_{TI})$ jadi $Q2 = 1 - (1 - 0,236)(1 - 0,079) = 0,296$. Artinya model dapat dijelaskan variabel KK dan TI sebesar 29,6 % ($0,296 \times 100\%$). Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variasi variabel lain diluar penelitian yaitu sebesar 70,4%.

Tabel 2. Estimasi Parameter Model Struktural

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
KK -> KNJ	0.339774	0.34559	0.083451	0.083451	4.071559
KK -> TI	-0.282738	-0.27698	0.107609	0.107609	2.627449
TI -> KNJ	-0.363149	-0.365719	0.088247	0.088247	4.115144

Sumber: diolah dari Smart PLS

Kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah atau *turnover intention* adalah negatif signifikan. Adanya hubungan negatif berarti semakin puas kerja karyawan maka keinginan untuk berpindah semakin kecil karena karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Hasil penelitian ini menemukan hasil yang sesuai dengan teori yang yaitu adanya hubungan negatif dan signifikan antara Kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada karyawan perusahaan jasa di Kota Samarinda. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Wibawa (2015), Sari dkk (2015) Sutanto dan Gunawan (2013) yang menemukan adanya hubungan negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan keinginan berpindah.

Hasil kajian keinginan berpindah dengan *job performance* ditemukan negatif dan signifikan. Adanya hasil negatif dan signifikan menandakan semakin meningkat keinginan untuk berpindah pekerjaan akan menurunkan kinerja karyawan pada perusahaan jasa di Kota Samarinda. Hasil ini sejalan dengan teori dan kajian sebelumnya yang menemukan adanya hasil negatif dan signifikan antara keinginan untuk berpindah dengan kinerja pegawai.

Hasil analisis menemukan adanya hubungan positif antara Kepuasan Kerja dengan *Job Performance*. Hal ini terlihat dari nilai koefisien sebesar 0.339774 dan tingkat signifikansi sebesar 4,071 yang berarti lebih besar dari 1,96. Adanya pengaruh positif berarti peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai perusahaan jasa di Kota Samarinda. Hasil ini sesuai dengan teori dan mendukung penelitian sebelumnya yang menemukan hasil positif dan signifikan seperti penelitian Ida (2008); Amaria, (2015) dan Akhtar et al, (2013 yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan penelitian ini adalah kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah atau *turnover intention* adalah negatif signifikan. Adanya hubungan negatif berarti semakin puas kerja karyawan maka keinginan untuk berpindah semakin kecil karena karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Hal sama juga ditemukan pada variabel keinginan berpindah dengan *job performance* ditemukan negatif dan signifikan. Sedangkan pada Kepuasan Kerja dengan Job Performance yaitu adanya hubungan positif dan signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhtar Shoaib, et.al., (2013). *Impact of Organizational Culture on Organizational Commitment: A Comparative Study of Public and Private Organizations Impact of Organizational Culture on Organizational Commitment: A Comparative Study of Public and Private Organizations*, Research Journal of Recent Sciences, Vol. 2(5): 15-20.
- Al-Ahmadi, H., (2009). *Factors Affecting Performance of Hospital Nurses in Riyadh Region, Saudi Arabia*, International Journal of Health Care Quality Assurance, Vol. 22 (1): 40-54.
- Amira, Cut. Rahman Lubis, dan Hafasnuddin. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Serta Dampaknya Pada Kinerja Organisasi Pada Pt Lafarge Cement Indonesia (LCI) Aceh Besar*. Jurnal Manajemen. Vol 4 (1): 201-210.

- Borg, I and Elizur, D; (1992). *Job Insecurity; Correlates, Moderators And Measurement*. International Journal of manpower; Vol.13 (2): 13-26.
- Chen, Z.X. and Francesco, A.M. (2000). *Employee Demography, Organizational Commitment, and Turnover Intentions in China: Do Cultural Differences Matter?* Human Relations, Vol 53(6): 869-887.
- Crossman, A. and B. Abou-Zaki, (2003), *Job Satisfaction and Employee Performance of Lebanese Banking Staff*, Journal of Managerial Psychology, Vol.18 (4): 368-376
- Dessler, G, (1992), *Manajemen Personalia*, 3rd, Erlangga, Jakarta.
- Grant Kent, David W. Cravens, George S. Low and William C. Moncrief, (2001). *The Role of Satisfaction With Territory Design on the Motivation, Attitudes, and Work Outcomes of Salespeople*, Journal of the Academy of Marketing Science Vol. 29 (2): 165-178.
- Handoko, T. Hani. (2005). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. PT. Prehallindo. Jakarta
- Ida, Ayu Brahmasari (2008), *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*, Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.10 (2): 124-135.
- Jacobson, D; (1991) *Toward a Theoretical Distinction Between the Stress Components of the Job Insecurity and Job loss experience*; Research in sociology of Organizations; Vol.9 (1): 1-19
- Jogiyanto, H.M. dan Abdillah, W. 2009. *Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk penelitian empiris*. BPFE. Yogyakarta.
- Khan, Alamdar Hussain dan Muhammad Aleem. (2014). *Impact of job satisfaction on employee turnover: An empirical study of Autonomous Medical Institutions of Pakistan*. Journal of International Studies, Vol. 7 (1): 122-132.
- Kreitner, Robert & Kinchi, Angelo. (2005). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Lambert, E. G., Hogan, N.L., & Barton, S. M. (2001). *The impact of job satisfaction on turnover intent: a test of a structural measurement model using a national sample of workers*. The Social Science Journal, 38(2), 233–250
- Lawler, Edward E. (2003) *Motivation in Work Organizations*, JosseBass. San Franscico.
- Mas'ud, Fuad, (2004), *Survai Diagnosis Organisasional: Konsep dan Aplikasi*, Badan Penerbit Undip. Semarang
- Mbah, Samuel Emeka and C. O . Ikemefuna. (2012). *Job Satisfaction and Employees' Turnover Intentions in total Nigeria plc. in Lagos State*. International Journal of Humanities and Social Science. Vol. 2 (14): 275-287.
- McNeese-Smith, D., (1996). *Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment*. Hospital & Health Services Administration, Summer, Vol 41(2); 160-170
- Mowday, RT., Steers, RM and Porter, LW., (1979) *The measurement of organizational commitment*. Journal Of Vocational Behavior,, Vol.14 (1): 224-247.
- Putra, I Gst. Ag. Gd. Emdy Mahardika dan Wibawa, I Made Artha. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi*

- Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Autobagus Rent Car Bali*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4 (4): 1100-1118.
- Robbins, S. & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behaviour. 14ed., Global ed.* McGraw-Hill. New Jersey
- Russ, F.A., & McNelly, K.M. (1995). *Link among satisfaction, commitmen and turnover intension: the moderating effect of experiences, gender and perfomance*. Journal of Business Research, 34: 57-65
- Sari, Nita Ratna. Hakam, Moehammad Soe'oed dan Susilo, Heru. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 27 (1): 1-8
- Sekaran, Uma (2006), *Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4, Buku 1*, Salemba Empat. Jakarta.
- Schweper, C. H. (2001). *Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce*, Journal of Business Research, 54(1), 39–52
- Solimun. (2010). *Analisis Multivariat Pemodelan Struktural Metode Partial Least Square- PLS*. Penerbit CV. Citra: Malang
- Sudiro, Achmad. (2011). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. UB Press. Malang.
- Sutanto, Eddy M. dan Carin Gunawan. (2013). *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions*. Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol. 4 (1): 76-88.
- Wood. Jack Maxwell. (1998). *Organisational Behaviour: An Asia-Pasific Perspective*. Jacaranda Wiley Ltd. New York