

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA , DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DI BPRS HARTA INSAN KARIMAH CILEDUG
TANGERANG (Studi Kasus Di BPRS
HartaInsanKarimahCiledugTangerangBagianUKMPeriode Maret-Mei 2018)**

Rickyanto¹

Dra.Zulvia Khalid, M,M, M.Pd²

*FakultasEkonomidanBisnis, Universitas Budi Luhur
Telp. (021) 5853753, Fax (021) 5866369
E-mail : rickyantobi96@gmail.com; zulvia.khalid@budiluhur.ac.id*

ABSTRACT

The purpose of this reseach is to know how the influence of optimal attention should be given to employees as human resources that exist in the company to obtain Turnover Intention as expected. This study aims to analyze the Influence of Job Satisfaction, Job Motivation, and Work Environment to Turnover Intention Section of SMEs. This research was conducted at BPRS Treasure TangerangCiledug Human Beings Tangerang Part Umkm 50 employees of SME section as the research sample. The method used in this research is Likert scale, saturation sampling technique, and multiple linear regression. The results of this study indicate that the partial variables Job Satisfaction and Work Motivation influence on Turnover Intention, while the Work Environment variable has no effect on Turnover Intention. Simultaneously, Job Satisfaction variable, Work Motivation and Work Environment have an effect on Turnover Intention. The result of coefficient of determination or Adjusted R square (R2) of 0.664, that number means Turnover Intention value is influenced by Job Satisfaction, Job Motivation and Work Environment of 33,6%.

Keywords : *Job Satisfaction, JobMotivation, Work Environment, and Turnover Intention*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan salah satu modal dasar yang memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia tentu perusahaan itu tidak dapat menjalankan kegiatannyadenganbaik dan sumber daya manusia adalah sumber daya yang tidak bisa karena memliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang berbeda. semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam pencapain tujuan.Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik. karena kunci suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersediannya dana saja, akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang sangatterpenting bagiperusahaan.

Ada beberapa faktor yang memengaruhi kualitas kinerja terhadap karyawan di *turnover intention* diantaranya adalah kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Kepuasan kerja merupakanse suatu perasaan yang sangatberpengaruh positif tentang pekerjaan seseorangkaryawan yang ditampilkan dariberbagaievaluasi karakteristik pekerjaan tersebut (Robbins dan Judge 2013:75 dalam (Saeka & Suana, 2015). Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yangdalamhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinyasendiri. Pada umumnya kepuasan kerja menggambarkan perasaan seseorang karyawan tentang pekerjaan mereka (Beliaset *al.* dalam (Wijaya & Wibawa, 2017). Jika kepuasan kerja pada perusahaan meningkat maka *turnover intention* akan menurun, begitu sebaliknya. artinya jika karyawan merasa sudah puas atas apa yang diberikan oleh perusahaan, maka tidak akan timbulnya rasa keinginan keluar kerja atau *turnover intention* pada karyawan.

Motivasi Kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendorong perilaku pegawai, agar ingin bekerjadengan giat dan antusias mencapai hasil kerja yang lebihbaik(Sanger, 2013). Motivasi Kerja adalah sesuatu penggerak yang dapatmenampilkan keahlian kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja

efektif dan terintegasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2008). Jika motivasi kerja pada perusahaan meningkat maka *turnover intention* akan menurun dan sebaliknya. artinya jika karyawan merasakan keinginannya sudah terpenuhi, seperti kebutuhan yang berbentuk materi atau non materi dan kebutuhan fisik maupun rohaninnya yang menjadikannya karyawan termotivasi saat bekerja, maka tidak akan timbul rasa keinginan berpindah kerja atau *turnover intention* pada karyawan.

Lingkungan kerja turut menentukan kinerja pegawai dalam mewujudkan tugas organisasi. (Permadi & Netra, 2015) melihat bahwa lingkungan kerja suatu perusahaan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap sumber daya manusia di perusahaan tersebut. Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Harta Insan Karimah walaupun *turnover intention* karyawan tidak tinggi tapi perusahaan harus tetap menjaga agar tidak adapengaruh peningkatan keluar masuk karyawan. Bank pembiayaan rakyat syariah harus terus berusaha mengatisipasi penyebab timbulnya niat keluar (*turnover intention*).

2. KAJIAN TEORI

Turnover Intention

Turnover intention merupakan kenyataan akhir yang dihadapi organisasi yaitu jumlah karyawan padadasarnya yang ingin meninggalkan organisasi pada periode waktu tertentu, sedangkan *turnover intention* merupakan hasil evaluasi individu dalam kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti untuk meninggalkan organisasi. (Saeka & Suana, 2015).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan individu bahwa mereka mendapatkan yang setimpal dari beberapa aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. (Fera Nelfianti 2016). Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya yang senang atau tidak puas dalam hal bekerja. (Yulianti dan Mesta 2015)

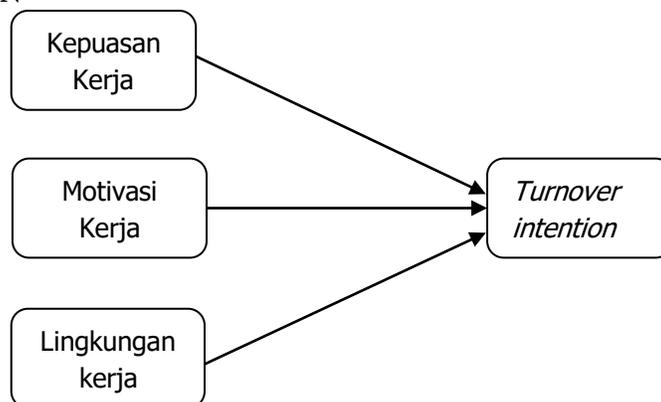
Motivasi Kerja

Menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan (Robbins, 2015). Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah di tetapkan. (Samsudin 2006)

Lingkungan Kerja

Menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang dahsyat untuk seorang individu, akan memberikan efek yang besar pada apa yang di kerjakan (Shindaye et al 2011) Lingkungan kerja secara individu dalam arti semua keadaan yang terjadi disekitar lingkungan tempat kerja, akan berpengaruh pada pegawai secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2017).

KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 1 : Kerangka Pemikiran

Keterangan :

1. Kepuasan Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap (Y) *Turnover Intention*.
2. Motivasi Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap (Y) *Turnover Intention*.
3. Lingkungan Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap (Y) *Turnover Intention*.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Teknik sampling menampilkan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan apakah sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik *Sampling* yang digunakan. Penelitian ini peneliti menggunakan teknik *Sampling* jenuh, karena populasi yang digunakan relatif kecil (Sugiyono: 2015). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dibagian BPRS Harta Insan Karimah Ciledug Tangerang yang berjumlah 50 orang. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif menggunakan skala likert dengan bantuan rumus rentang skala dan rumus rata-rata terimbang. Dengan Uji Instrumen menggunakan Analisis Deskriptif, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Kelayakan Model, Uji Regresi Linear Berganda, Uji t.

4. PEMBAHASAN

a) Uji Validitas

Hasil uji validitas data dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

*Tabel 1
Hasil Uji Validitas*

	Corrected Item-Total Correlation				Keterangan
	Kepuasan Kerja	Motivasi kerja	Lingkungankerja	Turnover	
1	0,720	0,635	0,539	0,705	Valid
2	0,729	0,707	0,759	0,583	Valid
3	0,638	0,597	0,697	0,486	Valid
4	0,787	0,566	0,554	0,492	Valid
5	0,572	0,611	0,554	0,751	Valid
6	0,790	0,683	0,736	0,590	Valid
7		0,618	0,670	0,773	Valid
8		0,635	0,719	0,763	Valid
9			0,767	0,620	Valid
10			0,650		Valid

Sumber Data : Hasil Output SPSS 19

b) Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas data dapat ditampilkan sebagai berikut:

*Tabel 2
Hasil Uji Validitas*

Variabel	Cronbach's Alpha
KepuasanKerja (X ₁)	0,889
MotivasiKerja (X ₂)	0,874
LingkunganKerja (X ₃)	0,906
Turnover Intention (Y)	0,887

OlahData :Hasil Output SPSS 19

Seperti yang terlihat pada Tabel di atas, nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh, karena nilai tersebut > 0,60 maka dapat dikatakan cukup baik dari item – item pernyataan yang mewakili variabel Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention memiliki Reliabilitas yang baik.

c) Uji Normalitas

Hasil uji normalitas data dapat ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 3

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstd. Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.25906670
	Absolute	.086
Most Extreme Differences	Positive	.078
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

OlahData :Hasil Output SPSS 19

Pada Tabel di atas, pada hasil uji normalitas pada tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test nilai Asymp Sig. (2-Tailed) adalah 0,200 itu artinya data tersebut berdistribusi normal karena 0,200 > 0,05.

d) Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinieritas dapat ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 4

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstd. Coefficients		Std. Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
(Constant)	39.081	2.424		16.125	.000		
1 kepuasan	-.519	.226	-.383	-2.295	.026	.246	4.062
motivasi	-.562	.226	-.519	-2.489	.016	.158	6.342
lingkungan	.046	.156	.051	.292	.772	.222	4.514

a. Dependent Variable: turnover

SumberData :Hasil Output SPSS 19

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa antar variabel independentidakakan terjadipadadasarnya persoalan multikolinieritas, sehingga data tersebut dapat digunakan untuk pengujian berikutnya.

e) UjiHipotesisParsialKoefisien (Uji t)

Hasil uji multikolinieritas dapat ditampilkansebagaiberikut:

Tabel 5

HasilUjiAnalissiSecaraParsial

Coefficients^a

Model	Unstd. Coefficients		Std. Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	39.081	2.424		16.125	.000		
1 kepuasan	-.519	.226	-.383	-2.295	.026	.246	4.062
motivasi	-.562	.226	-.519	-2.489	.016	.158	6.342
lingkungan	.046	.156	.051	.292	.772	.222	4.514

a. Dependent Variable: turnover

OlahData :Hasil Output SPSS 19

a. KepuasanKerja (X₁)

Pada Tabel 4.25 terdapat nilai t hitung untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar(-2,295) t-tabel dicari dengan tingkatkesalahan 0,05 (5%) dan df = 50 (jumlah sampel - jumlah variabel). Dengan ketentuan tersebut, t tabel yang didapat adalah 1,678. Nilai Sig. untuk variabel Kepuasan Kerja adalah 0,026. Karena nilai t hitung (-2,295) > t tabel 1,678 serta nilai Sig. 0,026< tingkat kesalahan 0,05. Maka H₀ ditolak danmaka H₁ diterima, Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Turnover Intention.

b. MotivasiKerja (X₂)

Pada Tabel 4.25 terdapat nilai t hitung untuk variabel Motivasi Kerja sebesar(-2,489) t-tabel dicari dengan tingkat kesalahan 0,05 (5%) dan df = 50 (jumlah sampel - jumlah variabel). Dengan ketentuan tersebut, t tabel yang. didapat adalah 1,678. Nilai Sig. untuk variabel Motivasi Kerja adalah 0,016. Karena nilai t hitung (-2,489) > t tabel 1,678 serta nilai Sig. 0,016 < tingkat kesalahan 0,05. Maka H₀ ditolak danmaka H₂ diterima. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Turnover Intention.

c. LingkunganKerja(X₃)

Pada Tabel 4.25 terdapat nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,292 t-tabel dicari dengan tingkat kesalahan 0,05 (5%) dan df = 46 (jumlah sampel - jumlah variabel). Dengan ketentuan tersebut, t tabel yang didapat adalah 1,678.Nilai Sig. untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 0,772. Karena nilai t hitung 0,292 < t tabel 1,678 serta nilai Sig. 0,772 > tingkat kesalahan 0,05. Maka H₀ diterima dan H₃ ditolak. Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Turnover Intention.

Jadi hasil Uji T menyatakan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabelKepuasan Kerja terhadap peningkatan *Turnover Intention*, sedangkan variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan *Turnover Intention*.

f) KoefisienDeterminasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menampilkan besarauditidaknya kontribusiapakahada pengaruh variabel tingkat Kepuasan kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃) terhadap Turnover Intention (Y). Namun jika variabel bebas lebih dari satu gunakan *Adjusted R Square*. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 6
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.684	.664	3.36366

a. Predictors: (Constant), lingkungan, kepuasan, motivasi

b. Dependent Variable: turnover

Sumber : *Output SPSS 19*

Berdasarkan tabel 4.23 tersebut dapat diketahui Koefisien Determinasi/KD/*Adjusted R Square* menunjukkan 0,664 artinya sebesar 66,4% dari nilai Turnover Intention (Y) dipengaruhi oleh variabel Kepuasan Kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃). dan sisanya sebesar 33,6% (100% - 66,4%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini yang tidak dijadikan penelitian.

g) Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain dan melihat hasil nilai dari variabel yang telah diteliti apakah bernilai positif atau negatif. Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji Kepuasan Kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂), dan Lingkungan Kerja (X₃), terhadap *Turnover Intention* (Y).

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi Linear berganda
Coefficients^a

Model	Unstd Coefficients		Std. Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	39.081	2.424		16.125	.000		
	kepuasan	-.519	.226	-.383	-2.295	.026	.246	4.062
	motivasi	-.562	.226	-.519	-2.489	.016	.158	6.342
	lingkungan	.046	.156	.051	.292	.772	.222	4.514

a. Dependent Variable: turnover

Sumber : *Output SPSS 19*

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + E$$

$$Y = 39,081 - 0,519 X_1 - 0,562 X_2 + 0,046 X_3 + E$$

Keterangan:

- X1 = VariabelKepuasanKerja
X2 = VariabelMotivasiKerja
X3 = VariabelLingkunganKerja
Y = Turnover Intention
 α = Konstanta
 $\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisienregresi (nilaipeningkatanataupunurunan)
E = Faktorpengganggu di luar model (error)

Hasil Persamaan Regresi tersebut:

1. BerdasarkanTabel 4.23, Konstanta 39,081 artinyajikaKepuasanKerja (X_1), MotivasiKerja (X_2) danLingkunganKerja (X_3) sebesar 0, maka*Turnover Intention* (Y) nilainyasebesar 39,081
2. KoefisienRegresivariabelKepuasanKerja (X_1) sebesar - 0,519 tandanegatif, artinyapeningkatannilaiKepuasanKerjasebesar 1 akanmengakibatkanpenurunan*Turnover Intention* (Y) sebesar -0,519 denganasumsinilaivariabelindependen yang lain tetap. JadisemakintinggiKepuasanKerja (X_1) makasemakinrendah pula *Turnover Intention* (Y).
3. KoefisienRegresivariabelMotivasiKerja (X_2) sebesar -0,562 tandanegatif, artinyapeningkatannilaiMotivasiKerjasebesar 1 akanmengakibatkanpenurunan*Turnover Intention* (Y) sebesar -0,562 denganasumsinilaivariabelindependen yang lain tetap. JadisemakinbaikMotivasiKerja (X_2) makasemakinrendah pula Turnover Intention (Y).
4. KoefisienRegresivariabelLingkunganKerja (X_3) sebesar 0,046 tandapositif, artinyapeningkatannilaiLingkunganKerjasebesar 1 akanmengakibatkanpeningkatan Turnover Intention (Y) sebesar 0.046 denganasumsinilaivariabelindependen yang lain tetap. JadisemakinbaikLingkunganKerja (X_3) makasemakintinggi pula *Turnover Intention* (Y).

5. SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap *Turnover Intention* (Y) di bagian BPRS Harta Insan Karimah Ciledug Tangerang . Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah diltampilkan dan dalam pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini adalah KepuasaankerjadanMotivasiKerjaberpengaruhsedangkanLingkunganKerjatidakberpengaruh.

6. SARAN

Saran Dari Peneliti Untuk Bagian BPRS Harta Insan Karimah

- a. HasilpenelitianinimenunjukkanbahwavariabelKepuasanKerjasecaraparsialberpengaruhterhadap*Turnover Intention*, olehkarenaitupihakmanajemenperusahaanharuslebihmemperhatikansegalaaspekkepuasankerjabaikfisikdan non fisiksecarabaiksehinggapegawaimerasanyamandankinerjapun dapatmeningkat
- b. HasilpenelitianinimenunjukkanbahwavariabelMotivasiKerjaberpengaruhsignifikanterhadap*Turnover Intention*, olehkarenaitukarenaitupihakmanajemenperusahaan, sebaiknyalebihmemperhatikanhal-hal yang berkaitandenganMotivasikerjadiantanyasepertiadanyapemberianpenghargaadengancarapromosijabatan, adanyakenyamananandankeamanandalambekerja, sertapemenuhankesejahteraanbagikaryawansehinggadapatmeningkatkanmotivasiakerjakaryawan.
- c. HasilpenelitianinimenunjukkanbahwavariabelLingkunganKerjatidakberpengaruhsignifikanterhadap*Turnover Intention*, olehkarenaitupihakmanajemenperusahaantelahmemenuhisekalaaspek yang berkaitandenganlingkungankerjadidi antaranyasepertihubunganantarpegawai,

hubunganatasandenganbawahanutusebaiknya di tingkatkan agar pegawaimerasanyamanselamabekerja di perusahaan.

Saran dari peneliti untuk penelitian selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan dan menjadi referensi untuk melakukan penelitian lainnya, yang memiliki variabel dan metode yang sejenis. Bagi penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan untuk lebih memperluas lagi obyek penelitian dan menggunakan variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi *Turnover Intention* pegawai.

7. DAFTAR PUSTAKA

- Duwi, P. (2014). *SPPS Pengolahan Terpraktis CV Andi*. Yogyakarta.
- Gregory, M., & Griffin, W. R. (2013). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Idris, & Soentoro. (2015). *Metedologi Penelitian Dengan Aplikasi Statistika Jakarta: Tamedia Bakti Persada*.
- Idris, & Soentoro. (2015). *Metedologi Penelitian Dengan Aplikasi Statistika. Jakarta: Tamedia Bakti Persada*.
- Priyatno, D. (2013). *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta.
- Priyatno, D. (2014). *SPPS Pengolahan Terpraktis CV Andi*. Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2012. *Organizational Behavior (14th ed.)*. Essex: Pearson Education Limited.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Pegawai Negeri Sipil Bandung : PT. Refika Aditama*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D ALFABETA cv*. Bandung.

Daftar Jurnal:

- Anggraeni, M. P., Irwansyah, & Wahyuni, N. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Andika Lintas Samudera Banjarmasin. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Edisi Juli-Desember*.
- Martono, A. A. (2016). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepercayaan Organisasional pada Keinginan Berpindah. *Management Analysis Journal Vol. 5 No. 1*.
- Nelfianti, F. (2016). Pengaruh Organizational Citizeneship Behavior, Komitmen Organisasi dan Sterss Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja PT. PERTAMINA BINA MEDIKA. *Jurnal Widya Cipta, Vol 3, No.2*.
- Permadi, K. D., & Netra, I. S. (2015). Pengaruh Reputasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Minat Melamar Pekerjaan oleh Mahasiswa Universitas Udayana. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.4, No. 10, 3256-3286*.
- Putri, A., & Rumangkit, S. (2017). Pengaruh Ketidaksamaan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT. Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung.

- Saeka, I. A., & Suana, I. W. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Setres Kerja terhadap Turonver Intention Karyawan PT.Indonusa Algaemas Prima Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.5 No.6, 3736-3760.
- Sanger, G. M. (2013). Penilaian Prestasi Kerja, Keterlibatan Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kejaksanaan Tinggi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, Vol.1 No.4, 1293-1303.
- Yulianti, V., & Mesta , H. A. (2015). Pengaruh Sterss Kerja dan Kepuasaan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan PT.BERJAYA PET SUMATERA. *Jurnal Praktik Bisnis*, Vol.4, No.2.