

**PENGARUH KOMPENSASI, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
DI PT. ANUGERAH JELAJAH INDONESIA LOGISTIC  
SURABAYA**

**Maulany Dewi Anggraeny**

*Program Studi Manajemen STIE Mahardhika Surabaya*

Abstrak. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap *turnover intention* di PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya yang berjumlah 33 orang. Teknik pengambilan sampel (*sampling methode*) adalah sebuah metode atau cara yang dilakukan untuk menentukan jumlah dan anggota sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* (sensus) yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 33 responden. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS 17.0. Dari hasil penelitian menggunakan hasil Uji F didapatkan hasil bahwa Kompensasi ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dan Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* (Y) di PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya. Dari hasil uji t dapat diketahui bahwa Kompensasi ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dan Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *Turnover Intention* (Y) di PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya

**Kata Kunci:** Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja dan *Turnover Intention*

*Abstract. This study is intended to determine the effect of compensation, quality of work life and job satisfaction simultaneously on employee turnover at PT. Anugerah Jampang Indonesia Logistik Surabaya. The population used in this study were all employees of PT. Anugerah Jampang Indonesia Logistik Surabaya, amounting to 33 people. Sampling technique (sampling method) is a method or method used to determine the number and members of a sample. The sampling technique (sampling method) used in this study is saturated sampling (census), which is the technique of determining the sample when all members of the population are used as samples. The sample used in this study was 33 respondents. The test equipment used was multiple linear regression analysis techniques with the help of SPSS 17.0 software. From the results with the F Test results obtained that the Compensation ( $X_1$ ), Job Satisfaction ( $X_2$ ) and Quality of Work Life ( $X_3$ ) simultaneously affect the Employee Turnover (Y) in PT. Anugerah Jampang Indonesia Logistik Surabaya. From the results of the t test it can be seen that Compensation ( $X_1$ ), Job Satisfaction ( $X_2$ ) and Quality of Work Life ( $X_3$ ) significantly and positively influences Employee Turnover (Y) in PT. Anugerah Jampang Indonesia Logistik Surabaya*

**Keywords:** Compensation, Job Satisfaction, Quality of Work Life and Employee Turnover

## PENDAHULUAN

Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam setiap usaha, menuntut organisasi untuk dapat mengolah faktor tenaga kerja menjadi sedemikian rupa sehingga terjadi keseimbangan bagi seluruh karyawan perusahaan, karena karyawan disini tidak hanya berperan sebagai tenaga kerja di perusahaan tetapi juga sebagai konsumen produk perusahaan. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek penting menentukan keefektifan suatu organisasi. Organisasi perlu senantiasa melakukan investasi untuk merekrut, menyeleksi dan mempertahankan sumber daya manusia, terutama sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan (*employee movement*). Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Hal tersebut menjadikan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Hal ini sesuai dengan pernyataan Anggraeni dan Martoatmodjo (2015:10) yang mengemukakan bahwa *labour turnover* adalah pergerakan keluar masuknya karyawan dalam suatu organisasi.

Kehidupan kerja adalah hal yang penting bagi setiap organisasi karena setiap organisasi akan dihadapkan pada lingkungan kerja yang kompleks dan dinamis, yang mana kondisi ini memberi cukup tekanan pada pekerja untuk lebih fleksibel, bervisi, dan inovatif dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang sehat, yaitu lingkungan kerja yang diciptakan oleh setiap instansi atau organisasi untuk mendukung kesehatan pekerja secara fisik maupun psikologis, dan membantu pekerja menguasai pekerjaan, serta menghadapi hal-hal seperti stres dan tekanan. Tidak terwujudnya lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada kehidupan kerja setiap pekerja

Kepuasan kerja juga memiliki peranan yang tak kalah penting. Tingkat kepuasan kerja karyawan akan tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang diwujudkan dalam bentuk sikap positif terhadap segala sesuatu yang dihadapi maupun tugas yang diberikan kepadanya. Sebaliknya jika karyawan tersebut tidak puas dalam pekerjaannya maka karyawan tersebut akan mempunyai pikiran untuk mencari pekerjaan lain, dan menjadikan alasan ketidakpuasannya itu sebagai cara untuk keluar dan meninggalkan pekerjaannya.

Selain kedua faktor tersebut, pemberian kompensasi kepada karyawan juga penting dalam organisasi. Salah satu sasaran penting dicapai oleh perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah pemberian kompensasi yang layak kepada karyawan, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan posisi mereka. Karyawan yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja dalam perusahaan.

PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic, bergerak dalam bidang usaha ekspedisi yang melayani pengiriman kargo baik via jalur darat maupun laut ke seluruh Indonesia. Perusahaan ini berdomisili di Surabaya yang merupakan perusahaan kena pajak (PKP), untuk itu kami sanggup melayani pengiriman yang mewajibkan pembukaan faktur pajak. Pelanggan setia kami tersebar di seluruh Indonesia baik Badan Usaha Milik Negara, Perusahaan Swasta maupun Perorangan.

Masalah yang sedang terjadi saat ini pada PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya adalah terkait dengan tingginya *labour turnover* (keluar masuk karyawan) dalam perusahaan yang terus mengalami kenaikan. Tingginya tingkat *labour turnover* di PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah dikarenakan oleh masih rendahnya kualitas kehidupan kerja di perusahaan, semakin menurunnya kepuasan

kerja karyawan, pemberian kompensasi yang rendah serta kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* di PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya”

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi, kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* di PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* di PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya ?
3. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* di PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya ?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* di PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya ?
5. Variabel bebas (kompensasi, kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja) manakah yang memberikan pengaruh dominan terhadap *turnover intention* di PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya ?

### **LANDASAN TEORI**

#### **Kompensasi**

##### **1. Pengertian Kompensasi**

Mondy dan Noe (2011;34) mengemukakan bahwa kompensasi sering juga disebut penghargaan dan dapat juga didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Ketentuan kompensasi atau balas jasa yang sesuai hendaknya didasarkan atas hasil usaha perusahaan sebagai prestasi dari para karyawan. Sebagai ukuran adalah kemampuan perusahaan untuk dapat membayar kompensasi atau balas jasa tersebut kepada karyawan perusahaan, sehingga tidak mengganggu kelangsungan hidup perusahaan.

Riyadi (2015;41) bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah pemberian upah yang merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh karyawan. Kompensasi mencakup semua jenis pembayaran baik secara langsung maupun tidak langsung, berbentuk materil/uang maupun penghargaan yang diberikan perusahaan kepada pekerja/buruhnya. Penelitian ini mengambil satu jenis kompensasi yakni pembayaran langsung berbentuk finansial yang disebut dengan upah.

Dessler (2014;349) memberikan pengertian bahwa kompensasi karyawan berarti semua bentuk penggalangan yang mengalir kepada karyawan dan timbul dari kepegawaian mereka, sedangkan kesesuaian kompensasi merupakan kesesuaian segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka dengan jenis dan kondisi pekerjaannya. Selanjutnya dikatakan bahwa yang termasuk unsur- unsur pokok dalam kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi yang bersifat *financial* baik yang mencakup pembayaran langsung maupun pembayaran yang tidak langsung. Pembayaran langsung meliputi: gaji/upah, intensif, komisi dan bonus. Sedangkan pembayaran tidak langsung meliputi: tunjangan asuransi, tunjangan hari tua, dan tunjangan lainnya.

2. Kompensasi yang bersifat *non financial*, seperti pekerjaan lebih menantang, jam kerja lebih luas, dan kantor yang lebih bergengsi.

## 2. Indikator - Indikator Kompensasi

Ubaidillah dan Prayitno (2015:9) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur Kompensasi meliputi :

- a. Kesesuaian kompensasi dengan standar yang berlaku  
Gaji sesuai dengan standar peraturan yang berlaku (UMK)
- b. Kesesuaian kompensasi dengan prestasi kerja  
Gaji yang diberikan sesuai prestasi kerja yang dicapai karyawan
- c. Kesesuaian kompensasi dengan tanggungjawab  
Gaji yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing karyawan
- d. Kesesuaian kompensasi dengan tingkat pendidikan  
Gaji yang diberikan sesuai dengan tingkat pendidikan yang dicapai karyawan
- e. Peluang promosi besar  
Setiap karyawan mempunyai peluang yang sama besarnya untuk dipromosikan

## Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*)

### 1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*)

Davis dan Newstrom (2014:124) menyatakan bahwa *Quality of Work Life* (QWL) mengacu pada keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkannya lingkungan pekerjaan bagi seseorang. Tujuan utamanya adalah pengembangan lingkungan kerja yang sangat baik bagi karyawan. Fokus utama dari *Quality Of Work Life* sendiri adalah bahwa lingkungan kerja dan semua pekerjaan didalamnya harus sesuai dengan orang-orang dan teknologi.

Pengertian *Quality Of Work Life* yang banyak digunakan adalah pengertian yang berasal dari Cascio (2015:478), hal tersebut dikarenakan Cascio dipandang sebagai pelopor dari perkembangan *Quality Of Work Life* itu sendiri. Menurut Cascio (2015:478) *Quality Of Work Life* dapat diartikan menjadi dua pandangan, pandangan pertama menyebutkan bahwa *Quality Of Work Life* merupakan sekumpulan keadaan dan praktek dari tujuan organisasi (contohnya : pemerikayaan pekerjaan, kebijakan promosi dari dalam, kepenyeliaan yang demokratis, partisipasi karyawan, dan kondisi kerja yang aman).

Ada dua pandangan mengenai maksud dari kualitas kehidupan kerja. Pandangan pertama mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah sejumlah keadaan dan praktek dari tujuan organisasi. Contohnya: pemerikayaan kerja, penyeliaan yang demokratis, keterlibatan pekerja dan kondisi kerja yang aman. Sementara yang lainnya menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi-persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia (Wayne, 2014:108).

Selanjutnya Flippo (2014:76) mendefinisikan *Quality Of Work Life* sebagai setiap kegiatan (perbaikan) yang terjadi pada setiap tingkatan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi yang lebih besar melalui peningkatan martabat dan pertumbuhan manusia.

Wayne (2014:112) mengemukakan beberapa aspek untuk mengetahui kualitas kehidupan kerja pada karyawan sebagai bagian dari performan manajemen perusahaan, yang meliputi.

1. Manajemen partisipatif (*participatory of management*), yakni karyawan memperoleh kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi, dapat melakukan berbagai aktivitas yang relevan dengan aktivitas kerja pokok maupun di luar pekerjaan di lingkungan perusahaan.

2. Lingkungan kerja yang baik, sehat dan aman (*safety, health & work environment*). Karyawan merasa nyaman bekerja di lingkungan yang tidak termasuk kategori *sick environ mental (building)* meskipun dengan pekerjaan berisiko karena perusahaan memberikan sarana dan jaminan, sehingga karyawan merasa aman dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
3. Desain pekerjaan, pekerjaan di desain untuk membantu karyawan melakukan pekerjaan dengan senang dan peduli dengan apa yang dilakukan, serta menjadi berharga dan memiliki arti bagi karyawan dalam melakukan aktivitas kerja. Desain pekerjaan memiliki spesifikasi, yaitu; *Skill variety*, yaitu karyawan lebih ditekankan pada keahliannya, yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan; *Task identity*, yaitu karyawan melakukan pekerjaan secara bertahap sesuai prosedur kerja; *Task significance*, yaitu pekerjaan dipandang sebagai suatu hal yang penting bagi kehidupan bagi pekerjaan orang lain; *Autonomy*, yaitu karyawan memiliki keleluasaan untuk dapat mempertanggungjawabkan rancangan pekerjaan sampai pada hasil pekerjaan; dan *Feedback*, yaitu karyawan memperoleh umpan balik informasi mengenai kinerjanya.
4. Kesempatan memperoleh pengembangan potensi diri (*human resources development*), yaitu kesempatan mengikut pelatihan (*training*), pemahaman nilai (*value*) pekerjaan, disain kerja sebagai pertimbangan untuk penyelesaian tugas (*reason for effort*), dan atribusi diri (*internal locus of control*), mengambil hikmah atas kegagalan.
5. Penghargaan kerja (*working reward*), yakni karyawan mendapat kesempatan untuk membangun atau meningkatkan *performance* sehingga akan berusaha menghindari kegagalan (*value*), berusaha menunjukkan hal yang dipandang lebih berharga (*demonstrating one's worth*), dan dapat mempertimbangkan pandangan sosial (*social comparison*) dalam mencapai hasil atau prestasi dalam pekerjaan.

Cascio (2015:484) menyebutkan bahwa untuk merealisasikan *Quality Of Work Life* secara berhasil diperlukan beberapa persyaratan sebagai berikut :

1. Manajer seharusnya dapat menjadi seorang pemimpin yang baik serta dapat menjadi pembimbing karyawannya, bukan sebagai "Bos" dan diktator.
2. Keterbukaan dan kepercayaan, kedua faktor tersebut merupakan persyaratan utama dalam penerapan konsep *Quality Of Work Life* dalam manajemen.
3. Informasi yang berkaitan dengan kegiatan dan manajemen harus diinformasikan kepada karyawan, dan saran-saran dari para karyawan harus diperhatikan secara serius.
4. *Quality Of Work Life* harus dilakukan secara berkelanjutan mulai dari proses pemecahan masalah yang dihadapi oleh manajemen dan para karyawan hingga sampai membentuk mitra kerja diantara mereka.
5. *Quality Of Work Life* tidak dapat dilaksanakan secara sepihak oleh manajemen saja, melainkan peran serta seluruh karyawan perlu ditingkatkan.

Flippo (2014:82) menyatakan bahwa *Quality Of Work Life* bukan hanya sebagai pendekatan mengenai pemerikayaan dan pemekaran pekerjaan saja melainkan *Quality Of Work Life* sebagai suatu pendekatan yang mencakup banyak kegiatan yang berbeda di tempat kerja yang bertujuan untuk memajukan pertumbuhan dan martabat manusia, bekerja bersama dengan saling membantu, menentukan perubahan-perubahan kerja secara partisipatif dan menganggap tujuan-tujuan karyawan dan organisasi dapat berjalan bersama-sama.

Luthans (2014:148) menyatakan bahwa konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kehidupan kerja adalah mengubah iklim organisasi agar secara teknis dan manusiawi membawa kepada

kualitas kehidupan kerja yang lebih baik. Kualitas kehidupan kerja merumuskan bahwa setiap proses kebijakan yang diputuskan oleh perusahaan merupakan sebuah respon atas apa yang menjadi keinginan dan harapan karyawan mereka, hal itu diwujudkan dengan berbagi persoalan dan menyatukan pandangan mereka (perusahaan dan karyawan) ke dalam tujuan yang sama yaitu peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan.

## **2. Indikator - Indikator Kualitas Kehidupan Kerja**

Yusuf (2015:9) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur Kualitas Kehidupan Kerja (X1) meliputi :

- a. Partisipasi dalam organisasi
- b. Lingkungan kerja yang kondusif
- c. Desain pekerjaan
- d. Pengembangan potensi diri
- e. Penghargaan kerja terhadap karyawan

## **Kepuasan Kerja**

### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Salah satu sasaran pentingnya dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah terciptanya kepuasan karyawan, yang lebih lanjut akan meningkatkan prestasi kerja. Kepuasan kerja karyawan dapat menunjang pencapaian tujuan perusahaan menjadi lebih baik dan akurat. Adapun yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi temu antara balas jasa karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2013:132).

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan bentuk sikap karyawan terhadap pekerjaannya pada perusahaan tempat bekerja, yang diperoleh berdasarkan persepsinya.

Davis dan Newstrom (2014:105) menyatakan, kepuasan kerja sebagai serangkaian perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan (*favorable or unfavorable*) seseorang yang berkenaan dengan pekerjaannya.

Robbins (2013:163) mendefinisikan "Kepuasan kerja adalah sikap seseorang secara umum terhadap pekerjaannya". Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada umumnya tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya. Sebaliknya apabila kepuasan kerja tidak tercapai maka akan berakibat buruk pada perusahaan. Akibat buruk itu berupa kemalasan, kemangkiran, mogok kerja, pergantian tenaga kerja dan akibat buruk yang merugikan lainnya.

Locke (2014:81) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja dapat dilihat sebagai reaksi afektif terhadap pekerjaan seseorang, dihasilkan dari penilaian manajer tentang hasil aktual yang diharapkan dari karyawan.

### **2. Indikator - indikator Kepuasan Kerja**

Adelia (2016:3341) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur kepuasan kerja meliputi:

- a. Situasi Kerja
- b. Pekerjaan itu sendiri
- c. Supervisi
- d. Promosi

## **Turnover Intention**

### **1. Pengertian Turnover Intention**

Berikut ini adalah beberapa definisi mengenai *Turnover Intention* yang dikemukakan oleh beberapa ahli: Filippo (2014:547) berpendapat bahwa: "*Turnover refers to the movement into and out of an organization by the work force.*" (*Turnover* mengacu pada perpindahan masuk dan keluar karyawan pada suatu organisasi)

Cascio (2015:545) menyatakan bahwa: "*Turnover maybe defined as any permanent departure beyond the organizational boundaries.*" (*Turnover* dapat didefinisikan sebagai setiap perpindahan karyawan keluar organisasi secara permanen)

Menurut Ronodipuro dan Hunan (2015:34), *Turnover* diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar.

Mobley (2015:13) menyatakan bahwa *Turnover Intention* adalah berhentinya individu sebagai anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan.

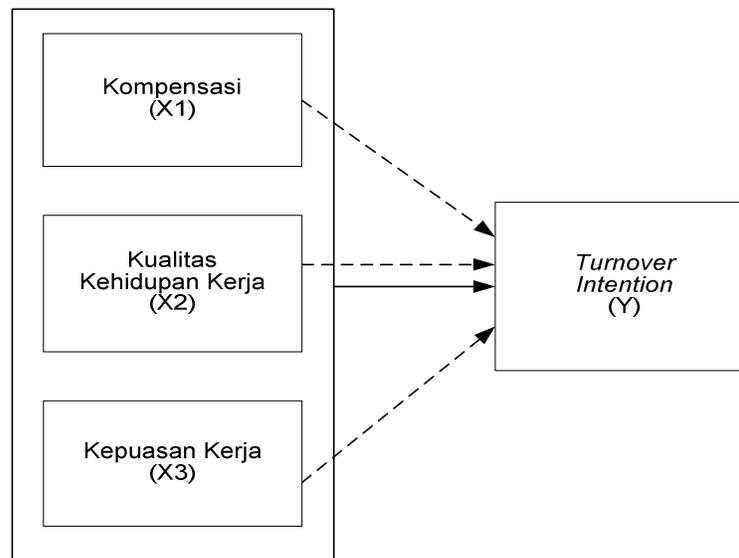
Dari definisi diatas, secara umum *Turnover Intention* dapat diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan, tetapi dalam hal ini penulis lebih menekankan pada keluarnya karyawan. *Turnover Intention* ini merupakan petunjuk kestabilan karyawan, semakin tinggi *Turnover Intention* makin sering terjadi penggantian karyawan.

### **2. Indikator- Indikator Turnover Intention**

Anggraeni dan Martoatmodjo (2015:10) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur *Turnover Intention* (Y) meliputi:

- a. Komitmen organisasi
- b. Peluang jangka panjang
- c. Kepuasan kerja
- d. Stress kerja
- e. Keadilan

## **Kerangka Konseptual**



## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ditinjau dari karakteristik masalah, penelitian ini dikategorikan pada penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

### Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya yang berjumlah 33 orang.

Teknik pengambilan sampel (*sampling methode*) adalah sebuah metode atau cara yang dilakukan untuk menentukan jumlah dan anggota sampel. Teknik pengambilan sampel (*sampling methode*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* (sensus) yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016:82)

Jadi jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 33 orang karyawan PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya

### Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional variabel-variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Kompensasi ( $X_1$ ) adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang disumbangkan pada pekerjaannya.  
Ubaidillah dan Prayitno (2015:9) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur Kompensasi ( $X_1$ ) meliputi :
  - a. Kesesuaian kompensasi dengan standar yang berlaku
  - b. Kesesuaian kompensasi dengan prestasi kerja
  - c. Kesesuaian kompensasi dengan tanggung jawab
  - d. Kesesuaian kompensasi dengan tingkat pendidikan
  - e. Peluang promosi besar
2. Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_2$ ) adalah keseluruhan kualitas dari pengalaman manusia di tempat kerja.  
Yusuf (2015:9) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_2$ ) meliputi
  - a. Partisipasi dalam organisasi
  - b. Lingkungan kerja yang kondusif
  - c. Desain pekerjaan
  - d. Pengembangan potensi diri
  - e. Penghargaan kerja terhadap karyawan
3. Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka.  
Adelia (2016: 3341) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur kepuasan kerja ( $X_3$ ) meliputi:
  - a. Situasi Kerja
  - b. Pekerjaan itu sendiri
  - c. Supervisi
  - d. Promosi
3. *Turnover Intention* (Y) adalah pergerakan keluar masuknya karyawan dalam suatu organisasi. Sedangkan standar tingkat *Turnover Intention* yang biasa ditolerir sangat bergantung dari sudut pandang tiap-tiap pribadi dan komunitas tertentu.

Anggraeni dan Martoatmodjo (2015:10) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur *Turnover Intention* (Y) meliputi:

- a. Komitmen organisasi
- b. Peluang jangka panjang
- c. Kepuasan kerja
- d. Stress kerja
- e. Keadilan

### Pengukuran Variabel

Alat pengukuran data yang digunakan untuk mengukur data-data yang akan dianalisis dari hasil survey atau penelitian langsung melalui kuesioner adalah menggunakan skala likert yaitu metode yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju dan ketidaksetujuannya terhadap subyek, obyek atau kejadian tertentu, angka penilaian lima (5) butir yang menyatakan urutan setuju atau tidak setuju. Setiap pertanyaan diukur dengan 5 skala dan tiap posisi mempunyai bobot sebagai berikut:

Tabel Skala Pengukuran Data

1	2	3	4	5
STS	TS	CS	S	SS

Keterangan :

1. STS = Sangat Tidak Setuju
2. TS = Tidak Setuju
3. CS = Cukup Setuju
4. S = Setuju
5. SS = Sangat Setuju

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) adalah Kompensasi ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dan Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_3$ ), sedangkan variabel terikat (Y) adalah *Turnover Intention*. Bentuk persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = *Turnover Intention*
- $X_1$  = Kompensasi
- $X_2$  = Kepuasan Kerja
- $X_3$  = Kualitas Kehidupan Kerja
- $\beta_0$  = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien regresi untuk variabel  $X_1, X_2$  dan  $X_3$
- ei = Faktor pengganggu atau standar error

### Pengujian Hipotesis

**Uji F** adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (*independent*) secara simultan atau serempak terhadap variabel terikat (*dependent*).

Dalam penelitian ini Uji F dilakukan untuk mengetahui secara simultan pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dan Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_3$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y).

Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesis yang akan diuji :  
 $H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$  artinya tidak ada pengaruh secara simultan antara Kompensasi ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dan Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_3$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y) di PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya  
 $H_1: \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4 \neq 0$  artinya ada pengaruh secara simultan antara Kompensasi ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dan Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_3$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y) di PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya
2. Menggunakan *level of signifikan* ( $\alpha$ ) sebesar 5 %, dan derajat kebebasan (df) = (k, n-k-1)  
Keterangan:  
n = jumlah pengamatan (jumlah sampel)  
k = jumlah parameter regresi (jumlah variabel)
3. Kriteria Pengujian
  - a. Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh secara simultan antara Kompensasi ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dan Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_3$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y) di PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya
  - b. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti ada pengaruh secara simultan antara Kompensasi ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dan Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_3$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y) di PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya

**Uji t** (Uji Parsial) merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas (*independent*) secara parsial atau individu terhadap variabel terikat (*dependent*).

Dalam penelitian ini Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara Kompensasi ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dan Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_3$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y) di PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya

Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesis yang akan diuji :  
 $H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$  artinya tidak ada pengaruh secara parsial antara Kompensasi ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dan Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_3$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y) di PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya  
 $H_1: \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$  artinya ada pengaruh secara parsial antara Kompensasi ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dan Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_3$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y) di PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya
2. Menggunakan Level of signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 5 %, dan derajat kebebasan (df) = ( $\alpha/2$ , n-k-1)  
Keterangan :  
n = jumlah pengamatan (jumlah sampel)  
k = jumlah parameter regresi (jumlah variabel)
3. Kriteria Pengujian
  - a. Jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara Kompensasi ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dan Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_3$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y) di PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya

- b. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti ada pengaruh secara parsial antara Kompensasi ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dan Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_3$ ) terhadap *Turnover Intention* ( $Y$ ) di PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisa ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas ( $X$ ) yaitu kompensasi ( $X_1$ ), kualitas kehidupan kerja ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu *Turnover Intention* ( $Y$ ). Hasil pengujian regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah berikut ini :

Tabel Koefisien Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>	
		B	Std. Error
1	(Constant)	,304	,304
	Kompensasi ( $X_1$ )	-,431	,097
	Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_2$ )	-,302	,098
	Kepuasan Kerja ( $X_3$ )	-,636	,092

a. *Dependent Variable: Turnover Intention (Y)*

Pada tabel tersebut menunjukkan persamaan regresi yang dapat menjelaskan ada atau tidak hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat serta dapat menginformasikan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan penelitian ini, maka persamaan regresi bergandanya dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,304 - 0,431 X_1 - 0,302 X_2 - 0,636 X_3$$

Berdasarkan model regresi linier berganda ini dapat dijelaskan bahwa :

- Nilai  $\beta_0$  sebesar = 0.304  
Konstanta ( $\beta_0$ ) sebesar 0.304 menunjukkan besarnya pengaruh kompensasi ( $X_1$ ), kualitas kehidupan kerja ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu *Turnover Intention* ( $Y$ ), artinya apabila variabel bebas tersebut sama dengan nol, maka diprediksikan *Turnover Intention* ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0.304 satuan.
- Nilai  $\beta_1$  sebesar = -0,431  
Koefisien regresi ( $\beta_1$ ) untuk variabel kompensasi ( $X_1$ ) sebesar -0,431, berarti jika kompensasi ( $X_1$ ) mengalami kenaikan 1 satuan, maka *Turnover Intention* akan mengalami penurunan sebesar 0,431 satuan. Dengan anggapan kualitas kehidupan kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) konstan
- Nilai  $\beta_2$  sebesar = -0,302  
Koefisien regresi ( $\beta_1$ ) untuk variabel kualitas kehidupan kerja ( $X_2$ ) sebesar -0,302, berarti jika kualitas kehidupan kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan 1 satuan, maka *Turnover Intention* akan mengalami penurunan sebesar 0,302 satuan. Dengan anggapan kompensasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) konstan
- Nilai  $\beta_3$  sebesar = -0,636  
Koefisien regresi ( $\beta_1$ ) untuk variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) sebesar -0,636, berarti jika kepuasan kerja ( $X_3$ ) mengalami kenaikan 1 satuan, maka *Turnover Intention* akan mengalami penurunan sebesar 0,636 satuan. Dengan anggapan kompensasi ( $X_1$ ) dan kualitas kehidupan kerja ( $X_2$ ) konstan

### Pengujian Hipotesis

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (kompensasi ( $X_1$ ), kualitas kehidupan kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ )) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu *Turnover Intention* (Y) di PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya.

Hasil pengujian dengan Uji F telah diperoleh dari program SPSS 17.0 sebagai berikut :

Tabel Uji Simultan (Uji F)

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,359	3	2,453	20,684	,000 <sup>a</sup>
	Residual	3,441	29	,119		
	Total	10,800	32			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Kualitas Kehidupan Kerja (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: *Turnover Intention* (Y)

Hasil pengujian dengan menggunakan uji secara simultan (uji F) adalah sebagai berikut :

- Hasil perhitungan menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 20,684
- Menghitung level of signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 5 %, dan derajat kebebasan (df) = (3; 29) sehingga diketahui  $F_{tabel}$  (2.93)
- $F_{hitung}$  (20,684) >  $F_{tabel}$  (2.93) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi ( $X_1$ ), kualitas kehidupan kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* (Y) di PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya.

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi ( $X_1$ ), kualitas kehidupan kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu *Turnover Intention* (Y) di PT. Anugerah Jelajah Indonesia (AJI) Logistic Surabaya. Hasil pengujian dengan Uji t telah diperoleh dari program SPSS 17,0 sebagai berikut :

Tabel Uji Parsial (Uji t)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		t	Sig.	Correlations
				Partial
1	(Constant)	1,000	,326	
	Kompensasi (X1)	-4,438	,000	,636
	Kualitas Kehidupan Kerja (X2)	-3,085	,004	,497
	Kepuasan Kerja (X3)	-6,879	,000	,787

a. Dependent Variable: *Turnover Intention* (Y)

Berikut akan dibahas satu persatu dari pengujian menggunakan uji t :

- kompensasi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap *Turnover Intention* (Y) di PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya. Hal ini dapat diketahui dari nilai  $t_{hitung}$  (-4,438) <  $-t_{tabel}$  (-2,0452)

2. kualitas kehidupan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya. Hal ini dapat diketahui dari nilai  $t_{hitung} (-3,085) < -t_{tabel} (-2,0452)$
3. kepuasan kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya. Hal ini dapat diketahui dari nilai  $t_{hitung} (-6,879) < -t_{tabel} (-2,0452)$

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji F, menunjukkan variabel bebas yaitu kompensasi ( $X_1$ ), kualitas kehidupan kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat yaitu *Turnover Intention* (Y) di PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya, terbukti dengan nilai  $F_{hitung} (20,684) > F_{tabel} (2,93)$ . Sehingga hipotesis 1 yang menyatakan bahwa "Kompensasi, kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* di PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya", dapat diterima.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t, dapat diketahui bahwa kompensasi ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Turnover Intention* (Y) di PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya, dengan nilai  $t_{hitung} (-4,438) < -t_{tabel} (-2,0452)$ , sehingga hipotesis 2 yang menyatakan bahwa "Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* di PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya", dapat diterima.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t, dapat diketahui bahwa kualitas kehidupan kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Turnover Intention* (Y) di PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya, dengan nilai  $t_{hitung} (-3,085) < -t_{tabel} (-2,0452)$ , sehingga hipotesis 3 yang menyatakan bahwa "Kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* di PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya", dapat diterima.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Turnover Intention* (Y) di PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya, dengan nilai  $t_{hitung} (-6,879) < -t_{tabel} (-2,0452)$ , sehingga hipotesis 4 yang menyatakan bahwa "Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* di PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya", dapat diterima.

Variabel bebas (X) yang dominan dan memberikan pengaruh terbesar terhadap *Turnover Intention* (Y) di PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya adalah Kepuasan Kerja ( $X_3$ ). Hal ini dapat dilihat dari nilai *correlations partial* (r) untuk variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,787 yang memiliki nilai lebih besar jika dibandingkan dengan nilai *correlations partial* (r) untuk variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan kualitas kehidupan kerja ( $X_2$ ). Sehingga hipotesis 5 yang menyatakan bahwa "Kompensasi berpengaruh paling dominan terhadap *Turnover Intention* di PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya", tidak dapat diterima (ditolak).

### **KESIMPULAN**

1. Dalam menguji secara simultan dengan menggunakan uji F, diketahui bahwa kompensasi ( $X_1$ ), kualitas kehidupan kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* (Y) di PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya
2. Dalam menguji secara parsial dengan menggunakan uji t, diketahui bahwa kompensasi ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention* (Y) di PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya

3. Dalam menguji secara parsial dengan menggunakan uji t, diketahui bahwa kualitas kehidupan kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention* (Y) di PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya
4. Dalam menguji secara parsial dengan menggunakan uji t, diketahui bahwa kepuasan kerja ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention* (Y) di PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya
5. Variabel bebas (X) yang dominan dan memberikan pengaruh terbesar terhadap *turnover intention* (Y) di PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya adalah Kepuasan Kerja ( $X_3$ )

### **Saran**

1. Diharapkan kepada pihak PT. AJI Logistic Surabaya untuk lebih memperhatikan kesesuaian gaji karyawan dengan tanggungjawab masing-masing karyawan
2. Diharapkan kepada pihak PT. AJI Logistic Surabaya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam organisasi
3. Diharapkan kepada pihak PT. AJI Logistic Surabaya untuk memperhatikan semua hal yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan sehingga karyawan akan senang dalam bekerja
4. Diharapkan kepada pihak PT. AJI Logistic Surabaya lebih meningkatkan peluang bagi karyawan untuk bertahan di perusahaan dan mencapai karir yang lebih baik
5. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya yang mengambil obyek di PT. Anugerah Jelajah Indonesia Logistic Surabaya agar mempertimbangkan faktor lain selain kompensasi, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention*

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adelia Rini Candra, dan Ni Wayan Mujiati, 2016, Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di RS Dharma Kerti, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 4, 2016, 3335 – 3363
- Alexander, Sindoro, 2014, *Lima Pilar (Manajemen Mutu terpadu) TQM Cara Membuat Total Quality Management Bagi Anda*, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta.
- Anggraeni, Lusia Shinta, dan Martoatmo, Soebari, 2015, Pengaruh Produktivitas, Efisiensi, Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan Bagian Marketing, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Volume 4, Nomor 5, Mei 2015
- Asharini Nurma Asri, Suhatmini Hardyastuti dan Irham, 2018, The Impact Of Quality Of Work Life And Job Satisfaction On Employee Performance Of PT. Madubaru PG-PS Madukismo, *AGRO EKONOMI*, Vol 29, No 1, Juni 2018, Hal.146-159
- Astutik Reni, 2017, Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turover Intention* Karyawan (Studi Kasus pada UKM Sempe Arumanis “Haji Ardi” di Dusun Babadan, Sendangtirto, Berbah, Sleman)
- Azwar Saifudin, 2016, *Reliabilitas dan Validitas*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Branham, M. A. dan J. W. Wenzel, 2014, *The Origin of Photic Behavior and the Evolution of Sexual Communication in Fireflies (Coleoptera: Lampyridae)*, *Cladistics* (19).
- Cascio, Wayne F, 2015, *Managing Human Resources: Productivity, Quality Work of Life, Profits*, Fourth Edition, New York : Mc Graw-Hill, Inc.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom, 2014, *Human Behavior at Work: Organizational Behavior, Ninth Edition*, Singapore. Mc. Graw-Hill International Edition.

- Dessler, Gary. 2014. *Management Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Duxbury, L & Higgins, C, 2003, *Work-life conflict in Canada in the new millenium: A status report*. Ottawa : Health Canada
- Ferdinand, Augusty, 2015, *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*, Edisi 2, Penerbit BP UNDIP, Semarang.
- Flippo, Edwin P, 2014, *Manajemen Personalia*, Edisi Keenam, Cetakan Kesembilan, Erlangga , Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2016, *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Grensing Lin, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Ina Publikatama
- Heneman, Schwab. 2013, *Personnel / Human Resource Management (3rded)*. Richard D. Irwin, Inc.
- Herpen, *et al.*, 2014. *The Effect of Perfomance Measurement and Compensation on Motivation*, An Empirical Study
- Kirkpatrick, D.L, 2014, *Evaluating Training Program; The Four Levels, 3rd Edition*. San Fransisco: Berrett Koehler, Inc.
- Kreisman, BJ, 2014. *Insight Into Employee Motivation, Commitmen and Retention*, PhD research/White Paper
- Kurniasari, L., 2015. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Insecurity Karyawan terhadap Intensi Turnover*. Yayasan Dana Mandiri Sejahtera.
- Locke, Nancy R, 2014, *Worklife Balance, Challenges and Solutions*, Mc-Graw Hill International Editions
- Luthans, Fred, 2014, *Organization Behaviors. Management and Organization Series*. Seventh Edition. McGraw Hill. International Editions.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2014, *Perilaku Konsumen*, PT Eresca Bandung.
- Mondy, R. Wayne, and Noe, Robert. M, 2014, *Human Resources Management*, Ninth Edition, USA: Prentice Hall.
- Ologunde, David Oladapo, 2013, *Labor Turnover among University Teachers in Southwestern Nigeria-Issue, Solution and Lesson*
- Riyadi, Slamet, 2015, Pengaruh Kompensasi Finansial. Gaya Kepemimpinan. Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. Vol 13 No 1 Maret 2011.
- Robbins, Stephen R., 2013, *Perilaku Organisasi*, Edisi Ke Tujuh, Prentice Hall International edition.
- Siagian, Sondang P, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudrajat, 2015, *Statistika Nonparametrik*, Penerbit Armico, Bandung.
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Keenam Belas, Penerbit Alfa Beta, Bandung
- Susilo, Martoyo. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPFE.
- Ubaidillah, Noor dan Prayitno, Agus, 2015, Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan KSP) "Utama Karya" Cabang Semarang), *Jurnal Ekonomi*, Vol. 3, No. 7, Hal 1- 16
- Wood, P. dan de Menezes, 2013, *Strategies, commitment and identity: Making and breaking the teacher role*. London: Falmer
- Yusuf, Tamzil, 2015, Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Karyawan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Balikpapan, *Jurnal Riset Ekonomi & Manajemen*, Vol. 7 No. 3, September 2015