



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Definisi Manajemen

Menurut Bateman & Snell (2007, p.16) dalam bukunya yang berjudul *Management Leading & Collaborating in a Competitive World* mengatakan bahwa manajemen adalah proses bekerja bersama orang-orang dan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Robbins dan Coulter (2009, p.23) dalam bukunya yang berjudul *Management* mengungkapkan bahwa manajemen merupakan sebuah bentuk koordinasi dan pengawasan kegiatan pekerjaan yang dilakukan oleh orang lain sehingga kegiatan tersebut dapat selesai secara efisien dan efektif.

Dessler (2013, p.30) dalam bukunya yang berjudul *Human Resources Management* membagi *management process* menjadi 5 fungsi, diantaranya :

a. *Planning*

Membangun tujuan dan standar; mengembangkan aturan dan prosedur; mengembangkan rencana dan *forecasting*.

b. *Organizing*

Memberikan bawahan sebuah tugas yang spesifik; membangun departemen-departemen; mendelegasikan otoritas kepada bawahan; membangun saluran otoritas dan saluran komunikasi; serta mengkoordinasikan pekerjaan bawahan.

c. *Staffing*

Proses menentukan tipe orang seperti apa yang harus dipekerjakan; merekrut *prospective employees*; menyeleksi karyawan; melatih dan mengembangkan karyawan; mengatur standar kinerja karyawan; mengevaluasi kinerja; konseling karyawan; memberikan kompensasi kepada karyawan.

d. *Leading*

Membuat orang lain bertanggung jawab menjaga moral dalam organisasi dan menyelesaikan tugas; dan memotivasi bawahan.

e. *Controlling*

Mengatur standar seperti kuota penjualan; standar kualitas dan tingkat produksi; mengawasi kinerja sebenarnya dan membandingkannya dengan standar yang ada; melakukan tindakan koreksi jika dibutuhkan.

2.2 Pengertian dan Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Gary Dessler mendefinisikan manajemen sumber daya manusia dalam buku *Human Resource Management Fourteenth Edition* (2015:36), bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses mengakuisisi karyawan, memberi pelatihan, menilai, memberi kompensasi kepada karyawan, dan memelihara hubungan dengan karyawan, kesehatan, keamanan, dan keadilan.

Gary Dessler juga mengartikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai proses memperoleh, melatih, menilai, memberikan kompensasi kepada karyawan, menjaga hubungan baik antar karyawan, dan termasuk juga

hal-hal yang berkaitan dengan kesehatan, keamanan serta menjamin setiap karyawan mendapatkan keadilan (Dessler, 2013, p.30).

Lalu menurut Bateman & Snell (2007, p.320) dalam bukunya yang berjudul *Management Leading & Collaborating in a Competitive World* mengartikan manajemen sumber daya manusia sebagai sistem formal untuk pengelolaan orang-orang dalam suatu organisasi.

2.3 Job Satisfaction

Job satisfaction menurut Griffin dan Ebert (2006, p. 240) adalah kesenangan dari seseorang yang berasal dari pekerjaan yang mereka lakukan. Jika seseorang senang atau menikmati pekerjaan mereka maka mereka akan puas. Sebaliknya, jika mereka tidak menyukai atau menikmati pekerjaan mereka maka mereka tidak akan merasa puas. Biasanya, karyawan yang puas akan memiliki semangat juang yang tinggi.

Robbins dan Judge (2013, p.108) mengemukakan bahwa *job satisfaction* tidak hanya tentang bagaimana kondisi suatu pekerjaan tersebut. Akan tetapi peran personalitas juga terdapat di dalamnya. Penelitian telah menunjukkan bahwa orang yang dapat mengevaluasi diri sendiri secara positif adalah orang yang percaya kepada hati dan kemampuan kompetensi dasar mereka sendiri, lebih puas terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan orang yang mengevaluasi diri mereka secara negatif.

Dalam buku *Management*, menurut Robbins dan Coulter (2009) *job satisfaction* mengacu pada sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat *job satisfaction* yang tinggi akan memiliki sikap

positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang yang tidak memiliki *level job satisfaction* yang tinggi maka akan memiliki sikap negatif.

Dengan melihat dari berbagai pandangan dari pakar manajemen maka dapat disimpulkan *job satisfaction* adalah perasaan yang dialami oleh seseorang terhadap pekerjaannya baik itu yang bersifat positif maupun negatif, yang akan berpengaruh terhadap semangat juangnya.

Faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Aydogdu dan Asikgil (2011) , yaitu :

1. *Pay*

Gaji merupakan faktor penting dari kepuasan kerja. Uang tidak hanya membantu, memenuhi kebutuhan dasar seseorang tetapi juga sebagai instrumen dalam memenuhi kepuasan terhadap kebutuhan yang lebih tinggi. (Luthans, 1992, dalam Aydogdu dan Asikgil, 2011)

2. *Supervision*

Perilaku atasan mempunyai peran yang penting dalam mengarahkan reaksi karyawan terhadap permasalahan yang terjadi.

3. *Working Conditions*

Apabila kondisi kerja baik (lingkungan bersih dan menarik) akan membuat pekerjaan dengan mudah dapat ditangani. Sebaliknya, apabila kondisi kerja tidak menyenangkan (panas dan berisik) akan berdampak sebaliknya.

4. *Promotion possibilities*

Promosi itu menyangkut ketersediaan kesempatan untuk berkembang. Jika orang berfikir bahwa mereka tidak memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi, mereka akan terpengaruh dengan hal negatif.

5. *Peers*

Interaksi dengan rekan kerja adalah faktor paling penting dalam kepuasan kerja.

6. *Work it Self*

Sejak Herzberg, Mausner and Syndermann monograph mempublikasikan “The Motivation To Work” pada tahun 1959, hal tersebut adalah bukti bahwa pekerjaan itu sendiri memainkan peran yang signifikan dalam mendapatkan kepuasan kerja. (Feldmann and Arnold, 1985, dalam Aydogdu dan Asikgil, 2011).

Menurut Aydogdu dan Asikgil (2011) terdapat beberapa konsekuensi dari adanya ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction*), yaitu:

1. *Absenteeism*

Ketidakmampuan seorang karyawan untuk memberikan keterangan tentang ketidakhadirannya mempunyai hubungan dengan ketidakpuasan dalam bekerja

2. *Turnover*

Kepuasan kerja memiliki dampak pada keputusan untuk tetap tinggal diperusahaan atau meninggalkan perusahaan. Jika seseorang merasa tidak puas dengan pekerjaannya, mereka akan cenderung

meninggalkan perusahaan. Jika seseorang memiliki rasa percaya bahwa mereka telah diperlakukan secara adil serta mendapatkan penghargaan dari perusahaan, mereka tidak akan berpikir untuk meninggalkan perusahaan.

3. *Low Productivity*

Kebanyakan orang percaya bahwa seorang karyawan yang puas akan lebih produktif dari pada yang tidak puas. Tetapi, bukti ataupun fakta yang ada menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas masih kurang kuat.

4. *Early Retirement*

Sebuah penelitian mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan pension dini, dimana telah ditemukan fakta bahwa karyawan yang puas dan memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya cenderung untuk tidak melakukan pensiun dini.

5. *Low Organizational Commitment*

Ketidakpuasan juga menjadi salah satu penyebab turunnya komitmen organisasi. Komitmen menunjukkan sebuah kemauan untuk memberikan usaha bagi kelangsungan hidup perusahaan dan juga keinginan untuk tinggal bersama perusahaan dalam jangka waktu yang panjang.

6. *Mental and Physical Health*

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa seorang karyawan yang merasa puas biasanya mempunyai kondisi mental dan fisik yang sehat. Karyawan yang mempunyai mental dan fisik yang lebih baik dapat mempelajari pekerjaan baru yang terkait dengan tugas yang lebih cepat terselesaikan.

7. *Life Satisfaction*

Kepuasan dalam kehidupan memiliki arti seberapa puas seorang karyawan dengan kehidupannya.

2.4 Job Performance

Job Performance menurut Hasan and Mehmood (2014) adalah kemampuan (baik fisik maupun psikis) untuk melakukan sebuah tugas dengan metode tertentu yang bisa diukur baik, sedang, maupun buruk di dalam sebuah skala.

Sementara itu Murphy dan Kroker mendefinisikan job performance sebagai fungsi kinerja individu pada tugas spesifik yang terdiri dari deskripsi pekerjaan standar, hal itu juga dipengaruhi oleh variabel seperti hubungan interpersonal, absensi, dan perilaku penarikan yang baik, penyalahgunaan zat dan perilaku lainnya yang meningkatkan bahaya di tempat kerja. (Murphy, 1989, dalam Uğur Yozgat, 2013).

Sejalan dengan itu Boman dan Motowidlo (1993) mendefinisikan job performance sebagai Nilai yang dapat diharapkan suatu organisasi dari perilaku diskrit yang dilakukan oleh seorang karyawan dari waktu ke waktu.

Borman and Motowidlo (1993) membagi *performance* menjadi 2 yaitu:

1. *Task Performance*

Keefektifan seorang pekerja melakukan aktivitasnya yang berkontribusi terhadap tujuan inti perusahaan.

2. *Contextual Performance*

Performa yang secara formal tidak dibutuhkan sebagai bagian dari pekerjaan tetapi membantu untuk membentuk konteks sosial dan psikologikal dari perusahaan.

2.5 *Performance Management*

Dalam bukunya *Human Resource Management*, Gerhart (2008, p.343) mendefinisikan *performance management* sebagai sarana dimana manajer memastikan bahwa aktivitas dan *output* karyawannya sesuai dengan tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Gary Dessler (2013, p.313) *performance management* adalah proses terus menerus dari mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan performa seorang individu maupun tim dan mengarahkannya agar sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut Gerhart (2008) tujuan *performance management* dibagi menjadi 3 jenis yaitu:

1. *Strategic purpose*, sebuah *performance management system* harus menghubungkan aktivitas karyawan dengan tujuan perusahaan.
2. *Administrative purpose*, organisasi dapat menggunakan *performance management* untuk mengambil keputusan yang bersifat administratif.

3. *Developmental purpose*, performance management juga dapat digunakan sebagai alat untuk mengembangkan karyawan yang efektif dengan pekerjaannya.

5 kriteria untuk pengukuran performa yang efektif:

1. *Strategic congruence*, sejauh mana *performance management system* tersebut mendapatkan hasil yang sesuai dengan strategi, tujuan, dan budaya perusahaan.
2. *Validity*, sejauh mana *performance management system* tersebut mengukur hanya aspek-aspek yang sesuai.
3. *Reliability*, konsistensi dari pengukuran performa.
4. *Acceptability*, apakah orang yang diukur performanya tersebut setuju.
5. *Specificity*, sejauh mana *performance management system* tersebut menjelaskan ekspektasi perusahaan terhadap karyawannya serta bagaimana mempertemukan keduanya.

Pendekatan-pendekatan yang dapat digunakan untuk mengukur dan manage performa:

1. *The Comparative Approach*
 - a. *Ranking*, mengurutkan karyawan di departemnya berdasarkan performanya dari yang paling tinggi ke paling rendah.
 - b. *Forced distribution*, menggunakan format *ranking* namun diurutkan berdasarkan kelompok.

- c. *Paired comparison*, manajer membandingkan setiap karyawan dengan karyawan lainnya di dalam group. Dan memberikan skor 1 jika berhasil mendapatkan performa yang lebih tinggi.

2. *The Attribute Approach*

- a. *Graphic rating scales*, sebuah skala yang berisi angka untuk mengukur performa seseorang.
- b. *Mixed-standard scales*, skala ini dibentuk untuk mengatasi beberapa masalah pada *graphic rating scales*.

3. *The Behavioral Approach*

- a. *Critical incidents*, metode ini mengharuskan manajer untuk memiliki data mengenai contoh spesifik dari performa yang baik dan yang buruk dari setiap karyawan.
- b. *Behaviorally anchored rating scales*, dibentuk dari pendekatan *critical incidents*, metode ini khusus dibentuk untuk menentukan dimensi performa dengan mengembangkan *behavioral anchors* yang diasosiasikan sesuai dengan level performa.
- c. *Behavioral observation scales*, salah satu varian dari BARS (*behaviorally anchored rating scales*).
- d. *Organizational behavior modification*, berarti mengelola perilaku karyawan melalui sistem formal, umpan balik, dan penguatan.

- e. *Assessment centers*, digunakan untuk keputusan pemilihan dan promosi.

4. *The Result Approach*

- a. *Management by objectives*, metode ini mengharuskan manajer untuk menetapkan tujuan-tujuan terukur yang spesifik untuk setiap karyawan lalu secara periodik membahas kemajuan tujuan-tujuan tersebut.
- b. *Productivity measurement and evaluation system*, tujuan utama dari metode ini adalah untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya ke tingkat yang lebih tinggi.

5. *The Quality Approach*

Tujuan utama dari pendekatan ini adalah untuk meningkatkan kepuasan customer, baik dari internal maupun eksternal perusahaan.

2.6 Turnover Intention

Robbin (Robbins 2009, p.63) menyatakan bahwa turnover intention adalah keadaan secara sukarela atau tidak sukarela untuk keluar dari organisasi secara permanen.

Sedangkan menurut Glissmeyer, Bishop, & Fass, 2008 (dalam Alniacik Esra, 2013) turnover intention adalah sebagai faktor mediasi antara sikap yang mempengaruhi niat untuk berhenti dan benar-benar berhenti dari organisasi.

Sejalan dengan Robbin, Bandhanpreet Kaur *et al* (Kaur Bandhanpreet, 2013) mendefinisikan *turnover intention* sebagai keinginan seseorang untuk keluar dari organisasinya.

Ada banyak faktor yang dapat menyebabkan *turnover intention*, berikut beberapa faktor yang dapat menjadi pemicu menurut Chien, Hisao (2005):

1. *Direct Effect*

a. *Organizational Commitment*

Respon emosi terhadap penilaian positif dari sebuah lingkungan kerja, Testa 2001 (dalam Chien, Hisao, 2005).

b. *Global Job Satisfaction*

Sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Dimana tingkat dari kepuasan setiap pekerja berbeda antara negara satu dengan negara lain (Robbins 2007, p.421).

2. *Indirect Effect*

a. *Perceived Job Stress*

Prediksi negatif dari hasil sikap dan kecenderungan yang lebih besar untuk meninggalkan organisasi.

b. *Leadership Support*

Tingkat dukungan dan pertimbangan seseorang yang didapatkan langsung dari atasannya.

Cao, Chen, dan Song (2013) juga mengemukakan faktor-faktor lain yang dapat menjadi pemicu terjadinya *turnover intention*, diantaranya :

- Total Reward

Membuat kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pengetahuan dan belajar ketrampilan baru, yang mampu mempromosikan karir masa depan mereka.

1. Remunerasi (*Remuneration*)
2. Kesejahteraan (*Welfare*)
3. Kehidupan kerja yang seimbang (*Work-Life Balance*)
4. Kinerja/Dihargai (*Performance/Appreciated*)
5. Pengembangan/Peluang Karir (*Development or Carrer Opportunity*)

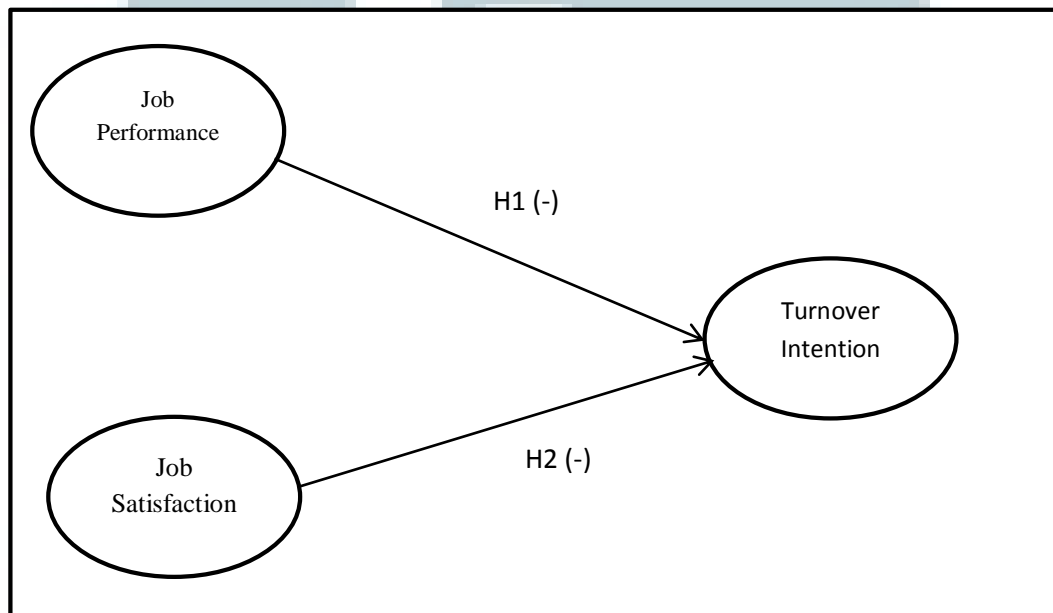
Mahdi, Zin, Nor, Sakat dan Naim (2012) mengungkapkan bahwa ada lima cara yang dapat dilakukan untuk mengurangi *turnover intention*, diantaranya:

1. Perusahaan harus mengidentifikasi pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian karyawan dan minat mereka masing-masing. Dengan cara mendapatkan informasi yang akurat tentang karyawannya.
2. Perusahaan harus menyelesaikan masalah setiap karyawan yang mengalami *job dissatisfaction*, jangan membiarkannya.
3. Mengedukasi karyawan dan mengingatkan mereka bahwa mereka tidak akan mendapatkan 100% kepuasan atau 0% ketidakpuasan. Di dunia kerja saat ini karyawan tidak bisa mengharapkan atasan untuk melihat kinerja mereka, melainkan mereka harus mengambil inisiatif sendiri.

4. Memberitahu karyawan tersebut untuk melihat secara terpisah pada tiap jenis pekerjaan yang mereka lakukan terhadap kondisi kerja (gaji, atasan, rekan kerja, perusahaan dan lingkungan kerja mereka).
5. Mendorong karyawan untuk melihat secara jauh mengenai peluang dari jenjang karir yang ditawarkan perusahaan.

2.7 Model dan Hipotesa Penelitian

2.7.1 Model Penelitian



Gambar 2.1 Model Penelitian

Sumber: Diadaptasi dari jurnal *Self-Efficacy, Effort, Job Performance, Job Satisfaction, and Turnover Intention: The Effect of Personal Characteristics on Organization Performance*, Ming-Cheng Lai dan Yen-Chun Chen (2012)

H1. Job Performance berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention.

H2. Job Satisfaction berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention.

2.7.2 Hipotesa Penelitian

2.7.2.1 Pengaruh *Job Performance* Terhadap *Turnover Intention*

Menurut hasil penelitian yang dilakukan, Iqra Saeed dan Momina Waseem (2014) dalam jurnal yang berjudul "*The relationship of turnover intention with job satisfaction, job performance, leader member exchange, emotional intelligence, and organizational commitment*" dengan sampel 200 orang karyawan dari *upper and lower level* menemukan bahwa *job performance* dan *turnover intention* berhubungan satu dengan yang lainnya dan menunjukkan relasi negatif yang signifikan.

Demikian juga menurut Viator (2001) dalam Karatepe (2005) dalam jurnal yang berjudul "*The effect of selected individual characteristics on frontline employee performance and job satisfaction*" dengan sampel sebanyak 448 *frontline employe* mengatakan bahwa *performance* berasosiasi negatif terhadap *turnover intention* karyawan.

2.7.2.2 Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention*

Banyak penelitian telah dilakukan untuk mengetahui hubungan antara *job satisfaction* dan *turnover intention*, sebagian besar menyimpulkan bahwa *job satisfaction* memiliki hubungan negatif terhadap *turnover intention*. Seperti yang dikemukakan oleh Aydogdu (2011) *job satisfaction* memiliki pengaruh dalam menentukan seorang karyawan akan tetap atau meninggalkan

organisasi. Jika seseorang tidak puas dengan pekerjaan mereka, mereka akan cenderung untuk meninggalkan organisasi, namun jika orang tersebut percaya bahwa mereka diperlakukan dengan adil dan mendapatkan imbalan maka kecil kemungkinan bagi karyawan tersebut untuk meninggalkan organisasi.

Dalam Yucel (2012) juga menemukan bahwa adanya hubungan negatif antara *job satisfaction* dan juga *turnover intentions*. Karena semakin tinggi *job satisfaction* seseorang maka semakin rendah tingkat *turnover intentions*nya.

Samuel Emeka Mbah et al., 2012 (dalam Kaur, Mohindru dan Pankaj, 2013) dalam penelitian mereka menemukan bahwa semakin besar *job satisfaction* membuat tingkat *turnover intention* berkurang, sehingga mengkonfirmasi bahwa orang dengan tingkat *job satisfaction* yang tinggi memegang sikap positif terhadap pekerjaan dan sebaliknya orang yang tidak puas dengan pekerjaan memegang sikap negatif tentang pekerjaannya. Ini berarti bahwa karyawan yang puas pada pekerjaan mereka akan mempertahankan pekerjaan mereka dan tidak berhenti. Jadi ditemukan bahwa khususnya *job satisfaction* mengurangi *turnover intention*.

2.8 Tabel Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan Peneliti
1.	Ming-Cheng Lai dan Yen-Chun Chen	Published by Elsevier Ltd, 2005	<i>Self-Efficacy, Effort, Job Performance, Job Satisfaction, and Turnover Intention: The Effect of Personal Characteristics on Organization Performance</i>	<p>1. Tidak ditemukan hubungan yang negatif dan signifikan antara <i>job performance</i> dan <i>turnover intention</i>, Karyawan mungkin menganggap kinerja tinggi sebagai keuntungan yang bisa membantu menemukan pekerjaan yang lebih baik. Dalam penelitian ini, sales person yang memiliki persentase sampel yang besar, menyeimbangkan reward terhadap mentalitas kinerja tinggi.</p> <p>2. <i>Job Satisfaction</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>, penelitian menunjukkan bahwa semua responden puas dengan fasilitas dan mekanisme perusahaan, seperti kebijakan, pembayaran, lingkungan kerja dan sebagainya. Perusahaan harus mempertimbangkan untuk menawarkan lebih banyak kebijakan yang dapat memperkuat kepuasan kerja. Misalnya, welfares, reward, dan bonus.</p>
2	Iqra Saeed Momina Waseem	International Journal of Learning & Development,	<i>The relationship of Turnover intention with job satisfaction job performance, Leader</i>	<p>1. <i>Job performance</i> memiliki asosiasi negatif dengan <i>turnover intention</i>, Jika kinerja pekerjaan lebih baik, karyawan tidak</p>

	Sidra Sikander Muhammad Rizwan	2014	<i>member exchange, Emotional intelligence and organizational commitment</i>	<p>akan meninggalkan organisasi karena ia menjadi puas dengan pekerjaannya. Jika kinerja kerja karyawan tidak lebih baik maka akan meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi dan ketidakpuasannya menurun. Kinerja yang lebih tinggi mengarah pada manfaat dan penghargaan serta mempertahankan entitas karyawan lebih besar daripada kinerja pekerjaan rendah yang bisa menjadi penyebab turnover.</p> <p>2. <i>Job satisfaction</i> memiliki asosiasi negatif dengan <i>turnover intention</i>. Kepuasan kerja adalah perbedaan antara manfaat yang diharapkan karyawan dan manfaat yang sebenarnya dia dapatkan. Perbedaan yang lebih tinggi antara manfaat yang diharapkan dan manfaat aktual akan menghasilkan turnover intention yang lebih tinggi.</p>
3	Ilham Yucel	Canadian Center of Science and Education, 2012	<i>Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study</i>	<p>1. Pengertian <i>job satisfaction</i>.</p> <p>2. <i>Job satisfaction</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>, Organisasi harus berusaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan, ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasil. Namun, ada hubungan negatif antara kepuasan kerja dan turnover intention.</p>

4	Sinem AYDOGDU, Baris ASIKGIL	International Review of Management and Marketing, 2011	<i>An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengertian <i>job satisfaction</i>. 2. Faktor yang mempengaruhi <i>job satisfaction</i>. 3. Pengertian <i>turnover intention</i>. 4. Hubungan <i>job satisfaction</i> dan <i>turnover intention</i>, Penurunan tingkat kepuasan kerja akan menyebabkan peningkatan tingkat turnover intention. Kesimpulan ini didukung oleh contoh-contoh literatur sebelumnya, baik itu mengindikasikan kepuasan kerja sebagai salah satu dari beberapa faktor yang menentukan keinginan seseorang untuk keluar dari organisasi (Mobley, 1977). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan negatif antara kepuasan kerja internal - eksternal dan turnover intention.
5	Alniacik Esra, Alniacik Umit, Erat Serhat, dan Akcin Kultigin	Published by Elsevier Ltd, 2013	<i>Does person-organization fit moderate the effects of affective commitment and job satisfaction on turnover intentions ?</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengertian <i>turnover intention</i> 2. Ditemukan bahwa adanya hubungan negatif antara <i>job satisfaction</i> dengan <i>turnover intention</i>, Selama karyawan merasa cocok antara nilai-nilai dari organisasi, dia cenderung puas dengan pekerjaan itu.
6	Bandhanpreet Kaur, Mohindru, Dr. Pankaj	Research India Publications	<i>Antecedents of Turnover Intentions: A Literature Review</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengertian <i>turnover intention</i>. 2. <i>Job satisfaction</i> berpengaruh terhadap <i>turnover intentions</i>, Menyimpulkan bahwa <i>job satisfaction</i> secara signifikan dan berkorelasi negatif dengan

				turnover intention. Work-stress memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan turnover intention. Telah dibuktikan bahwa, karyawan yang mengalami stres kerja lebih banyak memiliki niat untuk berhenti.
7	Mahdi Ahmad Faisal, Zin Mohamad Zaid Mohd, Mohd, Sakat Ahamad Asmadi, dan Naim	American Journal of Applied Sciences, 2012	<i>The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention</i>	<p>1. Penyebab terjadinya <i>turnover intention</i>.</p> <p>2. Langkah-langkah mencegah <i>turnover intention</i>.</p> <p>3. Job Satisfaction dan job dissatisfaction adalah barometer penyesuaian karyawan terhadap pekerjaan. Mereka dapat menimbulkan sesuatu yang lebih buruk - kehilangan pekerjaan, kecelakaan, bahkan penyakit jiwa. Depresi, cemas, khawatir, ketegangan dan masalah interpersonal dapat terjadi, atau diperburuk oleh job dissatisfaction.</p>

Sumber: Hasil Pengolahan Data Sekunder, 2017

UMMN