

Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Tingginya *Turnover Intention* Perusahaan Sari Bhuana

Oleh:
LUH KARTIKA NINGSIH

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stress kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap tingginya turnover Sari Bhuana. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana data-data yang digunakan dikumpulkan dengan menggunakan teknik dokumentasi dan kuisioner yang diberikan kepada seluruh Sari Bhuana yang berjumlah 50 orang, kemudian hasil penyebaran kuisioner dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat diketahui stress kerja mempunyai nilai yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* perusahaan. Dibuktikan oleh perolehan nilai Nilai t_{hitung} variabel (X_1) bernilai positif 3.786 dan t_{tabel} adalah 2,012, sehingga pada perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.786 > 2,012$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa variabel (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap (Y). Oleh karenanya hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “semakin baik pengelolaan stress kerja maka semakin rendah *turnover intention* perusahaan Sari Bhuana. Dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat diketahui Kompensasi mempunyai nilai yang negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention* perusahaan. Dibuktikan oleh perolehan Nilai t_{hitung} variabel (X_2) bernilai negatif sebesar -2.504 dan t_{tabel} adalah 2,012, sehingga pada perhitungan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-2.504 < 2,012$) dan nilai signifikansi $0,016 > 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa variabel (X_2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap (Y). Oleh karenanya hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “semakin kecil kompensasi yang diberikan maka semakin besar *turnover intention* perusahaan Sari Bhuana” Dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat diketahui pengembangan karir mempunyai nilai yang negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention* perusahaan. Dibuktikan oleh perolehan nilai Nilai t_{hitung} variabel (X_3) bernilai negatif sebesar -2.107 dan t_{tabel} adalah 2,012, sehingga pada perhitungan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-2.107 < 2,012$) dan nilai signifikansi $0,041 > 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa variabel (X_3) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap (Y). Oleh karenanya hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “semakin rendah pengembangan karir yang diberikan maka semakin tinggi *turnover intention* perusahaan Sari Bhuana”.

Kata Kunci : Stres Kerja, Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap tingginya *Turnover Intention*

A. PENDAHULUAN

Pembahasan tentang *turnover* ini memang suatu masalah yang klasik, dimana hal ini pasti menimpa atau dialami oleh setiap organisasi atau perusahaan. Masalah klasik tersebut tidak terlepas dari seputar pengunduran diri, pindah ke perusahaan lain, pemberhentian atau

kematian karyawan. Sebenarnya, keluarnya karyawan dikarenakan pemberhentian karyawan yang disebabkan ketidak efektifan karyawan itu sendiri merupakan suatu hal yang positif bagi perusahaan. Sebaliknya, kalau keluarnya karyawan tersebut disebabkan pengunduran diri dan

kebijakan perusahaan yang tidak tepat maka hal ini menjadi permasalahan bagi perusahaan karena dapat mengganggu jalannya perusahaan. Beberapa peneliti menyatakan persoalan *turnover* ternyata juga merupakan salah satu persoalan penting dari sekian masalah perusahaan khususnya di dunia sumber daya manusia (SDM). Sebagaimana istilah yang dikemukakan oleh Ridlo (2012) dalam bukunya Serial Paper manajemen yang diterbitkan PH *Movement Publication: "Turnover* adalah proporsi jumlah anggota organisasi yang secara sukarela (*voluntary*) dan tidak (*non voluntary*) meninggalkan organisasi dalam kurun waktu tertentu. Umumnya dinyatakan dalam satu tahun, Turnover tidak boleh lebih dari 10 % tahun." Perputaran karyawan yang tinggi tentunya akan mengganggu jalannya operasional perusahaan dan pada gilirannya akan berpengaruh pada target yang dicapai. Berikut ini penulis akan menggambarkan data perputaran karyawan yang terjadi pada Sari Bhuana Cash dan Kredit. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu keunggulan bersaing perusahaan dalam efisiensi, efektivitas dan fleksibilitas perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tuntutan tugas yang ada pada suatu perusahaan adalah salah satu penyebab timbulnya stres pada karyawan Sari Bhuana karena begitu beratnya tuntutan. Stres Kerja yaitu suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau fisik yg berlebihan terhadap seseorang ditempat individu tersebut berada. Stres positif disebut eustres sedangkan stress yg

berlebihan dan merugikan disebut distress. Veitzal rivai (2004:516), mengemukakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yg menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yg mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Malayu Hasibuan (2007:204), mengemukakan bahwa stress kerja yaitu suatu kondisi ketegangan yg mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yg stres menjadi nervous dan merasa kecuatiran kronis. Seperti yang terdapat di lapangan perusahaan Sari Bhuana mengalami masalah stress karyawan yang tinggi ini dikarenakan tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja dan target yang berlebihan, seorang pimpinan yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Stres kerja yang dialami oleh karyawan Sari Bhuana dapat merugikan perusahaan karena tidak seimbang antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas dan menyebabkan *turn over* karyawan yang tinggi.

Pendapat Ekaningrum (2002 : 256). *Karir tidak lagi diartikan* sebagai adanya penghargaan institusional dengan meningkatkan kedudukan dalam hirarki formal yang sudah ditetapkan dalam organisasi. Dalam paradigma tradisional, pengembangan karir sering dianggap sinonim dengan persiapan untuk mobilitas ke jenjang lebih tinggi, sehingga karir akan mendukung efektifitas individu dan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Dalil S (2002:277) “ karir merupakan suatu proses yang sengaja diciptakan perusahaan untuk membantu karyawan agar membantu partisipasi ditempat kerja. Sementara itu Glueck (1997 :134) menyatakan karir individual adalah urutan pengalaman yang berkaitan dengan pekerjaan yang dialami seseorang selama masa kerjanya. Sehingga karir individu melibatkan rangkaian pilihan dari berbagai kesempatan, tapi dari sudut pandang organisasi karir merupakan proses regenerasi tugas yang baru. Pengembangan karir karyawan di Sari Bhuana melalui tiga cara yaitu melalui pendidikan karyawan, promosi, dan rekomendasi dari atasan karena sudah lama mengabdikan bekerja di perusahaan. Hal ini menyebabkan para karyawan yang pendidikannya masih rendah dan baru memulai bekerja akan mendapatkan jenjang karir yang monoton dan susah berkembang untuk menaikan jenjang karirnya hal ini yang menyebabkan pengaruh pengembangan karir berpengaruh kepada *turn over* di perusahaan. Kompensasi merupakan hal penting yang merupakan dorongan atau motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah pemberian stres kerja berpengaruh terhadap intensitas *turn over intention* perusahaan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap intensitas *turn over intention* perusahaan?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap intensitas *turn over intention* perusahaan?

C. TUJUAN PENELITIAN

- a. Untuk mengetahui pengaruh antara Lingkungan kerja terhadap kreativitas kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Buleleng.
- b. Untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Buleleng.
- c. Untuk mengetahui pengaruh antara kepribadian proaktif terhadap kreativitas kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Buleleng.

D. LANDASAN TEORI

1. Stres Kerja

Stress kerja adalah penderitaan jasmani, mental yang diakibatkan interpretasi atas suatu peristiwa sebagai suatuancaman bagi agenda pribadi seorang individu Pace & Faules (1998)

2. Kompensasi

Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, efisiensi dan efektivitas produktivitas kerja. Rachmawati (2008: 143)

3. Pengembangan Karir

Proses peningkatan kerja individu yangdicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan Veitzhal Rivai (2003:290)

4. Turnover Intention

Tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela Robbins dan Judge (2009:38)

E. HIPOTESIS PENELITIAN

1. Semakin baik pengelolaan stres Kerja pada karyawan maka

- semakin rendah *Turnover Intention* di perusahaan Sari Bhuana
2. Semakin kecil kompensasi yang diberikan maka semakin besar *turnover intention* perusahaan Sari Bhuana.
 3. Semakin rendah Pengembangan Karir yang diberikan maka semakin

tingg *Turnover Intention* di di perusahaan Sari Bhuana

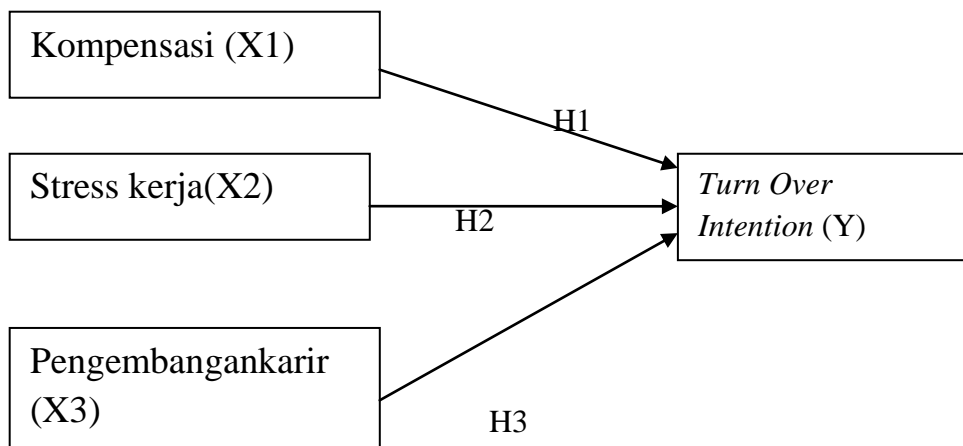
F. KERANGKA PEMIKIRAN

Berdasarkan kajian pustaka diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini disusun seperti gambar berikut dibawah ini :

Gambar 0.1

Kerangka Pemikiran

Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Pengembangan karir terhadap Tingginya *Turnover Intention* Perusahaan Sari Bhuana



G. METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan Sari Bhuana Cash dan Kredit singlaraja bali

2. Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 pegawai

3. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda Yang Terlebih Dahulu Dilakukan Uji Validitas Dan Reliabilitas Dan Uji Asumsi Klasik. Adapun rumus persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

H. HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat diketahui stress kerja mempunyai nilai yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* perusahaan. Dibuktikan oleh perolehan nilai Nilai t_{hitung} variabel (X_1) bernilai positif 3.786 dan t_{tabel} adalah 2,012, sehingga pada perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.786 > 2,012$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa variabel (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap (Y). Oleh karenanya hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “semakin baik pengelolaan stres kerja maka semakin rendah *turnover intention* perusahaan Sari Bhuna. Berpengaruhnya antara variabel independen stress kerja terhadap variabel dependent *turnover intention* secara positif dan signifikan, diperkuat pula oleh hasil analisis regresi linier berganda yang mana perolehan dari koefisien regresi variabel stress kerja adalah sebesar 0.529 yang mengandung arti apabila variabel lingkungan pekerjaan dinaikkan sebesar satu satuan maka variabel kreativitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.529.

Hasil ini tidak lepas dari tanggapan responden terhadap kuisioner yang diberikan

mengenai variabel stress kerja. Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner, tanggapan responden mengenai stress kerja yang menggunakan empat indikator menunjukkan bahwa indikator *pertama* yaitu “dalam menjalankan tugas, saya ditekan dengan banyak aturan” yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 8.3 dengan kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator *pertama* bahwa para karyawan ditekan dengan banyak aturan mempengaruhi *turnover intention* di perusahaan. Indikator *kedua* yaitu “tugas yang harus saya kerjakan setiap harinya sangat banyak sehingga sering kali membuat saya kelelahan” yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 7,8 dengan kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa tugas yang dikerjakan karyawan mempengaruhi tingkat *turnover intention* perusahaan. Indikator *ketiga* yaitu “kerja keras saya tidak sebanding dengan hasil atau keuntungan yang saya terima” yang memperoleh nilai rata-rata 7.6 dengan kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa kerja keras karyawan yang tidak sebanding dengan keuntungan mempengaruhi tingkat *turnover intention* perusahaan. Indikator *keempat* yaitu “saya sering mengalami konflik dalam menjalankan tugas yang diberikan dari atasan saya” yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 8.0 dengan kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan sering

mengalami konflik dari atasan dan menyebabkan tingkat *turnover intention* perusahaan tinggi.

Hasil ini mendukung penelitian dari Mitchell *et al.* (2014) yang menyatakan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan pada *turnover intention*. Layne *et al.* (2010), menyatakan adanya hubungan positif dengan stres kerja terhadap *turnover intention*, meningkatnya *turnover intention* maka tingkat stres yang dialami oleh karyawan semakin tinggi.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention Sari Bhuana

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat diketahui Kompensasi mempunyai nilai yang negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention* perusahaan. Dibuktikan oleh perolehan Nilai t_{hitung} variabel (X_2) bernilai negatif sebesar -2.504 dan t_{tabel} adalah 2,012, sehingga pada perhitungan $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-2.504 < 2,012) dan nilai signifikansi $0,016 > 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa variabel (X_2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap (Y). Oleh karenanya hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “semakin kecil kompensasi yang diberikan maka semakin besar *turnover intention* perusahaan Sari Bhuana. Berpengaruhnya antara variabel independen kompensasi terhadap variabel dependen *turnover intention* secara negatif tidak signifikan, diperkuat pula oleh hasil analisis regresi linier berganda yang

mana perolehan dari koefisien regresi variabel kompensasi adalah sebesar -0.348. Hasil ini tidak lepas dari tanggapan responden terhadap kuisisioner yang diberikan mengenai variabel kompensasi. Berdasarkan hasil penyebaran kuisisioner, tanggapan responden mengenai kompensasi yang menggunakan tiga indikator menunjukkan bahwa indikator pertama yaitu “besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada perusahaan” yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 6,6 dengan kategori rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator pertama bahwa besarnya gaji yang diterima karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Indikator kedua yaitu “perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang ditetapkan” yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 6,6 dengan kategori rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa pekerjaan yang dikerjakan karyawan tidak sebanding dengan bonus yang diberikan perusahaan. Indikator ketiga yaitu “setiap tahun saya mendapatkan tunjangan hari raya” yang memperoleh nilai rata-rata 6,8 dengan kategori rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap tahunnya karyawan tidak selalu mendapatkan tunjangan hari raya.

Hasil ini mendukung penelitian dari Ramlall (2003), yang menyebutkan bahwa pertimbangan *turnover intention*

untuk *turnover* ditentukan oleh faktor kompensasi (59%) dan pengembangan karir. Penelitian Sandi (2014) mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putrianti (2014) yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian Widayati dan Yunia (2016) juga membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

3. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* Perusahaan

Dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat diketahui pengembangan karir mempunyai nilai yang negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention* perusahaan. Dibuktikan oleh perolehan nilai Nilai t_{hitung} variabel (X_3) bernilai negatif sebesar -2.107 dan t_{tabel} adalah 2,012, sehingga pada perhitungan $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-2.107 < 2,012) dan nilai signifikansi 0,041 > 0,05, sehingga disimpulkan bahwa variabel (X_3) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap (Y). Oleh karenanya hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “semakin rendah pengembangan karir yang diberikan maka semakin tinggi *turnover intention* perusahaan Sari Bhuana. Berpengaruhnya antara variabel independen pengembangan karir terhadap variabel dependen *turnover intention* secara negative tidak signifikan,

diperkuat pula oleh hasil analisis regresi linier berganda yang mana perolehan dari koefisien regresi variabel stress kerja adalah sebesar -0.386 yang mengandung arti apabila variabel lingkungan pekerjaan dinaikkan sebesar satu satuan maka variabel kreativitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar -0.386. Hasil ini tidak lepas dari tanggapan responden terhadap kuisisioner yang diberikan mengenai variabel pengembangan karir. Berdasarkan hasil penyebaran kuisisioner, tanggapan responden mengenai pengembangan karir yang menggunakan tiga indikator menunjukkan bahwa indikator pertama yaitu “apakah prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir karyawan” yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 7,6. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator pertama bahwa prestasi karyawan tidak menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir di perusahaan. Indikator kedua yaitu “apakah kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka bagi semua karyawan” yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 7,4 dengan kategori rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa kesempatan karyawan mengembangkan karir tidak terbuka bagi semua karyawan perusahaan. Indikator ketiga yaitu “apakah kerjasama yang baik dan didukung jaringan kerja yang baik pula akan menyelesaikan pekerjaan lebih baik” yang memperoleh nilai rata-rata 7.8. Hal ini

mengindikasikan bahwa kerjasama yang baik dan didukung jaringan tidak selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hasil ini mendukung penelitian dari Syamsu (2007) yang menyatakan Pengaruh pengembangan karier terhadap terjadinya *turnover* karyawan pada PT. Indomah kota Cabang Pekanbaru Hasil penelitian menunjukkan ada beberapa faktor yang memengaruhi tingkat perputaran karyawan beberapa hotel di Indonesia. Penelitian Naili El Muna (2012) yang menyatakan pengembangan karir SDM kantor pusat PT BNI syariah cabang Malang berpengaruh negative terhadap tingginya *turnover intention* di kantor pusat PT BNI cabang Malang

I. PENUTUP

Dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat diketahui stress kerja mempunyai nilai yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* perusahaan. Dibuktikan oleh perolehan nilai Nilai t_{hitung} variabel (X_1) bernilai positif 3.786 dan t_{tabel} adalah 2,012, sehingga pada perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.786 > 2,012$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa variabel (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap (Y). Oleh karenanya hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “semakin baik pengelolaan stres kerja maka semakin rendah *turnover intention* perusahaan Sari Bhuana.

Dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat diketahui Kompensasi mempunyai nilai yang negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention* perusahaan. Dibuktikan oleh perolehan Nilai t_{hitung} variabel (X_2) bernilai negatif sebesar -2.504 dan t_{tabel} adalah 2,012, sehingga pada perhitungan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-2.504 < 2,012$) dan nilai signifikansi $0,016 > 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa variabel (X_2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap (Y). Oleh karenanya hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “semakin kecil kompensasi yang diberikan maka semakin besar *turnover intention* perusahaan Sari Bhuana” Dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat diketahui pengembangan karir mempunyai nilai yang negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention* perusahaan. Dibuktikan oleh perolehan nilai Nilai t_{hitung} variabel (X_3) bernilai negatif sebesar -2.107 dan t_{tabel} adalah 2,012, sehingga pada perhitungan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-2.107 < 2,012$) dan nilai signifikansi $0,041 > 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa variabel (X_3) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap (Y). Oleh karenanya hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “semakin rendah pengembangan karir yang diberikan maka semakin tinggi *turnover intention* perusahaan Sari Bhuana”.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, Rebecca. 1999. The Impact of Emotional Dissonance on Organizational Commitment and Intention to Turnover.
- Arthur, J.B. 1994. Pengaruh dari Sistem Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Produksi dan Perputaran *Academy of Management Journal*. 3(7), pp: 670-
- Cooper, Donald R. dan Schindler Pamela S. (2006). *Business Research Methods Ninth Edition*. Mc. Graw Hill Griwn, Companies, America New York.
- Dawwas, Mohammed I.F. dan Ibrahim Zahare. 2014. Testing the Relationship between Turnover Intention and Human Resource Practices in a non-Western context of the Palestine. *Journal of Advanced Social Research Vol.4*
- Dessler, Gary. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. Jakarta:
- Ery Agustinus, Setya Pradana. 2010. "Persepsi Terhadap Pengembangan Karir Pada Staf Karyawan PT. Bina Busana Internusa". *Jurnal Psikologi*, Vol 8. No 02.
- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan ke IV. Edisi 1. Semarang: Badan
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada Yogyakarta
- Putrianti, Arin Dewi. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(2): 1-9.
- Riyanto, Makmu. 2008. Faktor-faktor yang mempengaruhi Keinginan Karyawan Berpindah Kerja. *Jurnal Ragam*. 8 (3), pp: 26-36.
- Sandi, Mahaztra Freza. 2014. Analisis Pengaruh kompensasi dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Skripsi*. Sarjana Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.
- Septiani, Selvani. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Intensi Turnover pada PT. Thamrin Brothers Cabang Yamaha Center Palembang
- Santoso, Singgih 2012, *Aplikasi SPSS pada Statistik Parametrik*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sugiyono 2013, *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan ke-1, Alfabeta, Bandung

- Sunyoto, Danang 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. Kedua, Centre of Academic Publishing Service, Yogyakarta.
- Umar, Husein 2011, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* Edisi 1, RajawaliPers, Jakarta.
- Widayati, Catur., dan Yolanda Yunia. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Manajemen*, 20(3): 387-401.
- Zeffane, Rachid M. 2003. Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach. *International Journal of Manpower*, 15(10): 22-37.
- Soebardi. Rusdijanto. 2012. “Perilaku Inovatif”.
- Sofyan. Aulia. 2015. “Pengaruh Keteladanan Kepemimpinan Danpenerapan Peraturan Terhadap Disiplin Dandampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinaskesehatan Kabupaten Aceh Jaya”.
- Sutandio. Valdo Flavian Onnyshint. 2016. “Analisis Pengembangan Budaya Inovasi Produk Pada Perusahaan Footwear Di Sidoarjo”.
- Tiqwani. Rerry. 2014. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan”
- Trianevant. Marsha. 2014. “Pengaruh Gender, Orientasi Tujuan, Self Efficacy, dan Pengalaman terhadap Audit Judgment (survey pada 11 Kantor Akuntan Publik di Jakarta)”.
- Umam. Khotibul. 2014. “Analisis Budaya Inovasi Dalam Menciptakan Perilaku Inovatif Karyawan (Studi Pada Naura Collection Probolinggo)”.