

Efek Mediasi Job Satisfaction pada Job Insecurity dan Job Stress Terhadap Turnover Intention

Ustadus Sholihin¹ Ririn Wahyu Arida², Furqon Awalludin³

^{1,2,3} Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi, UNISKA

Abstrak

Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja akan berdampak pada rasa tidak aman dalam bekerja atau job insecurity dan job stress atau terlalu besar tekanan. Jika hal ini tidak segera ditangani dengan baik maka akan berdampak pada turnover intention atau karyawan akan keluar dari perusahaan. Berdasar keadaan tersebut maka dapat dirumuskan permasalahan, sebagai berikut : 1) Apakah Job insecurity dan job stress berpengaruh signifikan secara parsial terhadap job satisfaction pada RSIA Melinda Kediri? 2) Apakah Job insecurity dan job stress berpengaruh signifikan secara parsial terhadap turnover intention pada RSIA Melinda Kediri? 3) Apakah Job Satisfaction berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada RSIA Melinda Kediri? 4) Apakah Job satisfaction mampu memediasi job insecurity terhadap turnover intention pada RSIA Melinda Kediri? 5) Apakah Job Satisfaction mampu memediasi job stress terhadap turnover intention pada RSIA Melinda Kediri? Adapun hasil dari analisis adalah berdasar uji validitas semua variable dikatakan valid. Berdasar uji reliabilitas semua variable reliabel dan berdasarkan uji regresi, hipotesis 1 hingga hipotesis 3 memperoleh hasil diterima dengan hasil positif dan signifikan sedangkan Hipotesis 4 dan hipotesis 5 bahwa variable job satisfaction mampu memediasi job insecurity dan job Stress terhadap turnover intention.

Kata Kunci: *Job insecurity, job stress, job satisfaction dan turnover intention.*

Abstract

Employee dissatisfaction at work will have an impact on insecurity at work or job insecurity and job stress or too much pressure. If this is not handled properly, it will have an impact on turnover intention or employees will leave the company. Based on these conditions, the problem can be formulated as follows: 1) Does job insecurity and job stress have a partially significant effect on job satisfaction at RSIA Melinda Kediri? 2) Does job insecurity and job stress have a partially significant effect on turnover intention at RSIA Melinda Kediri? 3) Does Job Satisfaction have a significant effect on turnover intention at RSIA Melinda Kediri? 4) Is Job satisfaction able to mediate job insecurity on turnover intention at RSIA Melinda Kediri? 5) Is Job Satisfaction able to mediate job stress on turnover intention at RSIA Melinda Kediri? The results of the analysis are based on the validity test of all variables said to be valid. Based on the reliability test of all reliable variables and based on the regression test, hypotheses 1 to 3 obtain results that are accepted with positive and significant results while Hypothesis 4 and hypothesis 5 that the variable job satisfaction is able to mediate job insecurity and job stress on turnover intention.

Keywords: *Job insecurity, job stress, job satisfaction dan turnover intention.*

Copyright (c) 2022 Ustadus Sholihin

✉Corresponding author :

Email Address : ustadussholihin@uniska-kediri.ac.id

PENDAHULUAN

Gejala gejala yang sering terjadi dalam dunia kerja securing ini munculnya factor ketidakpuasan oleh karyawan di tempat kerja mereka, sehingga hal tersebut akan berdampak kepada keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. Berkurangnya motivasi dalam melaksanakan pekerjaan dan tidak mau berusaha dengan kinerja yang baik hal ini merupakan dasar karyawan untuk keluar dari organisasi (Kurnia, 2010). Menurut Sutrisno Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Sutrisno, 2012). Sedangkan menurut Umam Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (Umam, 2012). Beberapa permasalahan yang penting ketika kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan tidak sesuai dengan yang diharapkan hal ini dapat mengakibatkan tingkat turnover yang tinggi, yang berdampak juga kepada tingkat absensi dan secara langsung akan berdampak pada kinerja seorang karyawan. (Ejaz et al., 2008) Salah satu indikator dari perilaku karyawan adalah kepuasan dalam bekerja yang secara langsung berdampak pada jasa yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Variabel Kepuasan kerja merupakan variable yang mampu mengukur turnover intention karyawan dimana kepuasan kerja selalu berdampak negatif terhadap turnover intention dari karyawan (Chen, 2006) (Yucel, 2012). Dengan tingkat kepuasan rendah maka karyawan akan mempunyai sikap negatif, terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya, hal ini akan berdampak menimbulkan rasa insecure dalam dirinya dan merasakan kegelisahan dalam pekerjaannya, dan akhirnya karyawan akan memiliki niat untuk berpindah dan keluar dari pekerjaannya (Hanafiah, 2014). Teori kontrak psikologi (psychological contract theory) menyatakan bahwa kondisi yang tidak pasti dalam organisasi bisa memunculkan berbagai permasalahan, diantaranya job insecurity yang dapat menyebabkan pada kepuasan kerja pegawainya (Silla et al., 2010). (Sora et al., 2010) menambahkan bahwa pegawai yang mempunyai kepuasan kerja yang rendah adalah pegawai yang merasakan job insecurity tinggi. Ancaman utama organisasi saat ini, adalah stress kerja yang berdampak negatif, baik sisi karyawan ataupun dari sisi organisasi (Safaria, 2011). (Wijaya, 2014) Stress kerja berpotensi menurunkan kinerja, kinerja tidak optimal, stress kerja berpotensi malas kerja dan absen, berpotensi meninggalkan pekerjaan tanpa ijin dan keinginan yang besar untuk keluar beberapa hal yang diakibatkan stress kerja atau beban kerja yang berat.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut : 1) Apakah Job insecurity berpengaruh signifikan terhadap job satisfaction pada RSIA Melinda kediri? 2) Apakah Job Stress berpengaruh signifikan terhadap job satisfaction pada RSIA Melinda kediri? 3) Apakah Job insecurity berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada RSIA Melinda kediri? 4) Apakah Job stress berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada RSIA Melinda kediri? 5) Apakah Job Satisfaction berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada RSIA Melinda kediri? 6) Apakah Job satisfaction mampu memediasi job insecurity terhadap turnover intention pada RSIA Melinda kediri? 7) Apakah Job Satisfaction mampu memediasi job stress terhadap turnover intention pada RSIA Melinda kediri?

Berdasarkan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh :

1) Job insecurity terhadap job satisfaction pada RSIA Melinda kediri? 2) Job Stress terhadap job satisfaction pada RSIA Melinda kediri? 3) Job insecurity terhadap turnover intention pada RSIA Melinda kediri? 4) Job stress terhadap turnover intention pada RSIA Melinda kediri? 5) Job Satisfaction terhadap turnover intention pada RSIA Melinda kediri? 6) Job satisfaction mampu memediasi job insecurity terhadap turnover intention pada RSIA Melinda kediri? 7) Job Satisfaction mampu memediasi job stress terhadap turnover intention pada RSIA Melinda kediri?

Job security: x1, Indikator variabel ketidakamanan kerja (job insecurity) dapat di kemukakan sebagai berikut (Ashford et al., 1989) adalah sebagai berikut: 1) Arti pekerjaan itu bagi individu 2) Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan 3) Tingkat ancaman yang

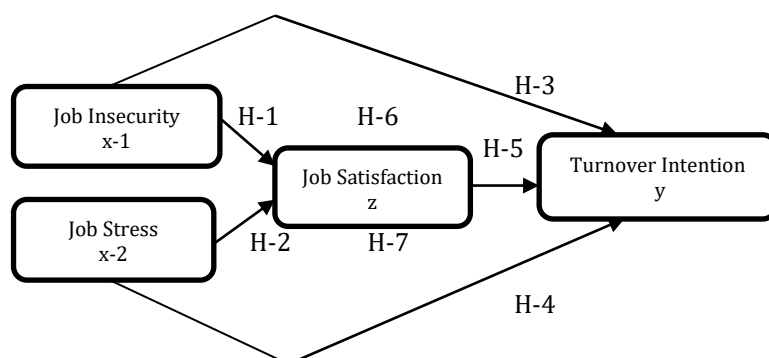
kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu 4) Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut

Job stres : x₂, Job Stres Indikator variabel stres kerja (job stress) menurut Rivai (Rivai, 2008) adalah sebagai berikut : 1. Beban kerja yang berlebihan. 2. Tekanan atau desakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan. 3. Umpan balik tentang pelaksanaan pekerjaan yang tidak memadai. 4. Tidak ada wewenang yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab. 5. Berbagai bentuk perubahan dalam organisasi.

Job satisfaction : z. Menurut Cekmecelioglu, kepuasan kerja memiliki beberapa indikator (Cekmecelioglu et al., 2012), yaitu: 1). Pekerjaan itu sendiri (The work Itself) 2). Bayaran (Pay) 3). Kesempatan mendapatkan promosi jabatan (Promotion Oppertunities). 4). Hubungan Kerja (Work Relation)

Turnover intention : y, Indikator : Adenguga menyatakan variabel turnover intention mempunyai 3. Indikator (Adenguga et al., 2013) yang dijadikan sebagai dasar untuk mengukur keinginan untuk keluar tersebut, yaitu: 1). Munculnya keinginan meninggalkan perusahaan; 2). Munculnya keinginan untuk mencari pekerjaan baru; 3). Keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang

Berdasarkan pada penelitian penelitian yang dilakukan sebelumnya maka dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut : H1 : Job insecurity berpengaruh signifikan terhadap job satisfaction, H2 : Job Stress berpengaruh signifikan terhadap job satisfaction. H3 : Job insecurity berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. H4 : Job stress berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. H5 : Job Satisfaction berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. H6 : Job satisfaction mampu memediasi job insecurity terhadap turnover intention. H7 : Job Satisfaction mampu memediasi job stress terhadap turnover intention.



Gambar 1: Kerangka Konsep Penelitian

Berdasar pada kajian teoritis dan empiris, maka penulis dapat mengilustrasikan kerangka konsep penelitian seperti pada gambar 1.

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian yang bersifat asosiatif. Dimana penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh atau hubungan antara dua variable atau lebih. Variabel eksogen yang pertama adalah job insecurity dan variable eksogen kedua adalah Job Stress. Adapun yang menjadi variable endogen adalah turnover intention dan variable job satisfaction sebagai variable mediasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan menggunakan angket dan wawancara kepada

responden. Teknik sampling yang digunakan adalah Teknik sampling jenuh dengan jumlah populasi sebanyak 50 karyawan dari RSIA Melinda Kediri. Jadi semua jumlah populasi diteliti sehingga dapat menggeneralisasi subyek penelitian. Adapun tambahan data yang penulis gunakan dari data online dan data empiris yang berkaitan dengan variable yang diteliti.

Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear berganda 1, uji regresi linear berganda 2, r square, path analisis dan tes sobel. Syarat penentuan r hitung > r table dan penentuan r table sebesar 0,2787 (Sholihin & Wahyu Arida, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas,

Tabel 1. Uji validitas

No	Variabel	Item pertanyaan	R hitung	R tabel	Sig.(2 tailed)	Siknifikan	Keterangan
1	Job Insecurity (X1)	X1.1	0,432		0,002		Valid
		X1.2	0,816		0,000		Valid
		X1.3	0,703		0,000		Valid
		X1.4	0,883		0,000		Valid
2	Job Stress (X2)	X2.1	0,784		0,000		Valid
		X2.2	0,965		0,000		Valid
		X2.3	0,970		0,000		Valid
		X2.4	0,974	0,2787	0,000	0,05	Valid
		X2.5	0,921		0,000		Valid
3	Job atisfaction (z)	Z1	0,790		0,000		Valid
		Z2	0,889		0,000		Valid
		Z3	0,908		0,000		Valid
		Z4	0,921		0,000		Valid
4	Turnover intention (y)	Y1	0,687		0,000		Valid
		Y2	0,949		0,000		Valid
		Y3	0,747		0,000		Valid

Hasil uji validitas yang dilakukan dari semua variabel, baik variabel x dan y mendapatkan hasil analisis yang valid. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji validitas semua menunjukkan angka kurang dari 0,05. Sedangkan berdasar tabel R, semua hasil analisis nilai r hitung semua diatas atau lebih besar dari r tabel yaitu 0,2787.

Uji Reliabilitas

Tabel 2, Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach`s Alpha	syarat	N of items	Keterangan
1	Job Insecurity (x1)	0,700		4	Reliabel
2	Job Stress (x2)	0,958	0,60	5	Reliabel

3	Job Satisfaction (z)	0,890	4	Reliabel
4	Turnover intention (y)	0,723	3	Reliabel

Berdasar hasil uji reliabilitas yang dilakukan maka dari semua variable, baik variable x dan variable y yang terdiri dari variable job insecurity, job stress, job satisfaction dan turnover intention mendapatkan hasil analisis yang reliabel terbukti hasil analisis menunjukkan angka diatas 0,60

Uji Persamaan Regresi Linear 1 :

Tabel 3, Uji regresi linear 1

Model	Unstandardized Coeffisients		Standardized Coeffisients		t	Sig.	Sik
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	7,091	1,794			3,952	0,000	
Job insecurity(x1)	0,468	0,149	0,496		3,151	0,003	0,05
Job Stress (x2)	0,146	0,065	0,354		2,249	0,029	
R ²	0,670						
F Statistik	47,634					0,000	
Sig. F	0,000						

$Y = 7,091 + 0,468 (\text{job insecurity}) + 0,146(\text{job Stress})$, H1 : Job insecurity berpengaruh signifikan terhadap job satisfaction, H2 : Job Stress berpengaruh signifikan terhadap job satisfaction.

Hipotesis ke-1, Job insecurity memiliki t hitung > t table sebesar $3,151 > 2,0117$ Dengan tingkat signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ Maka Hipotesis ke-1, H1 diterima . Hal ini menunjukkan bahwa Job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap job satisfaction. Koefisien Job insecurity sebesar 0,468 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor Job insecurity maka akan diikuti kenaikan job satisfaction sebesar 0,468 atau 46,8 % dengan asumsi job stress bersifat tetap.

Hipotesis ke-2, Job stress memiliki t hitung > t table sebesar $2,249 > 2,0117$ Dengan tingkat signifikansi sebesar $0,029 < 0,05$ Maka Hipotesis ke-2, H2 diterima . Hal ini menunjukkan bahwa Job stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap job satisfaction. Koefisien Job stress sebesar 0,146 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor Job stress maka akan diikuti kenaikan job satisfaction sebesar 0,146 atau 14,6 % dengan asumsi job insecurity bersifat tetap.

Uji Persamaan Regresi 2 :Tabel 4, Uji regresi linear 2

Model	Unstandardized Coeffisients		Standardized Coeffisients		t	Sig.	Sik.
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	-2,510	1,038			-2,417	0,020	
Job Insecurity(x1)	0,415	0,082	0,454		5,056	0,000	
Job Stress (x2)	0,071	0,034	0,179		2,084	0,043	0,05
Job Satisfaction (z)	0,374	0,073	0,387		5,117	0,000	
R ²	0,913						
F Statistik	161,192					0,000	
Sig. F	0,000						

$Y = -2,510 + 0,415(\text{job insecurity}) + 0,071(\text{job stress}) + 0,374(\text{Job satisfaction})$

H3 : Job insecurity berpengaruh signifikan terhadap turnover intention

H4 : Job stress berpengaruh signifikan terhadap turnover intention

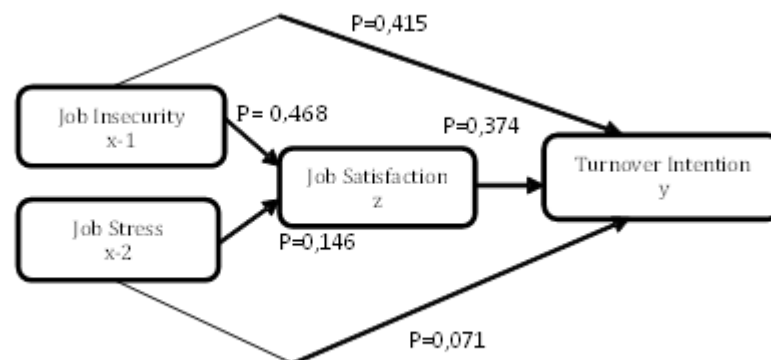
H5 : Job Satisfaction berpengaruh signifikan terhadap turnover intention

Hipotesis ke-3, Job insecurity memiliki t hitung $> t$ table sebesar $5,506 < 2,0128$ Dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ Maka Hipotesis H1 diterima . Hal ini menunjukkan bahwa Job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Koefisien Job insecurity sebesar 0,415 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor Job insecurity maka akan diikuti kenaikan turnover intention sebesar 0,415 atau 41,5% dengan asumsi job stress dan job satisfaction bersifat tetap.

Hipotesis ke-4, Job stress memiliki t hitung $> t$ table sebesar $2,084 < 2,0128$ Dengan tingkat signifikansi sebesar $0,043 < 0,05$ Maka Hipotesis H1 diterima . Hal ini menunjukkan bahwa Job stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Koefisien Job stress sebesar 0,071 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor Job stress maka akan diikuti kenaikan turnover intention sebesar 0,071 atau 7,1% dengan asumsi job insecurity dan job satisfaction bersifat tetap.

Hipotesis ke-5, Job satisfaction memiliki t hitung $> t$ table sebesar $5,117 < 2,0128$ Dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ Maka Hipotesis H1 diterima . Hal ini menunjukkan bahwa Job satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Koefisien Job satisfaction sebesar 0,374 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor Job satisfaction maka akan diikuti kenaikan turnover intention sebesar 0,374 atau 37,4% dengan asumsi job insecurity dan job stress bersifat tetap.

Path Analysis



Hipotesis ke-6, Job insecurity Terhadap turnover intention RSIA Melinda Kediri Melalui job satisfaction Berdasar hasil analisis model persamaan regresi I dan II bahwa hasil pengaruh langsung dari job insecurity terhadap turnover intention sebesar $p_6 = 0,415$ sedangkan pengaruh tidak langsungnya dari job insecurity terhadap turnover intention melalui job satisfaction sebesar $(p_1 \times p_5) = 0,468 \times 0,374 = 0,175032$. Sehingga diperoleh nilai total pengaruh sebesar $p_6 + (p_1 \times p_5) = 0,415 + 0,175032 = 0,590032$. Sedangkan berdasarkan perhitungan sobel test diperoleh hasil $2,68 > 2,013$ maka job satisfaction mampu memediasi antara job insecurity terhadap turnover intention RSIA Melinda Kediri. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Agus & Surya, 2016) bahwa Hasil uji sobel

didapatkan bahwa secara signifikan kepuasan kerja memediasi pengaruh job insecurity terhadap turnover intention.

Hipotesis ke-7, Job stress Terhadap turnover intention RSIA Melinda Kediri Melalui job satisfaction Berdasar hasil analisis model persamaan regresi I dan II bahwa hasil pengaruh langsung dari job stress terhadap turnover intention sebesar $p_6 = 0,071$ sedangkan pengaruh tidak langsungnya dari job stress terhadap turnover intention melalui job satisfaction sebesar $(p_1 \times p_5) = 0,146 \times 0,374 = 0,054604$. Sehingga diperoleh nilai total pengaruh sebesar $p_6 + (p_1 \times p_5) = 0,071 + 0,055 = 0,126$. Sedangkan berdasarkan perhitungan sobel test diperoleh hasil $2,057 > 2,013$ maka job satisfaction mampu memediasi antara job stress terhadap turnover intention RSIA Melinda Kediri. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ketut & Komang, 2016) bahwa job satisfaction mampu memediasi antara job insecurity dan job stress terhadap turnover intention .

Tes Sobel

Job insecurity = 2,677768736. Job stress = 2,057134429

SIMPULAN

Adapun hasil dari analisis adalah berdasar uji validitas semua variable dikatakan valid. Berdasar uji reliabilitas semua variable reliabel dan berdasarkan uji regresi, hipotesis 1 hingga hipotesis 5 memperoleh hasil diterima dengan hasil positif dan signifikan sedangkan Hipotesis 6 dan hipotesis 7 bahwa variable job satisfaction mampu memediasi job insecurity dan job Stress terhadap turnover intention.

RSIA Melinda Kediri harus mampu meningkatkan job satisfaction terhadap karyawannya dengan harapan karyawan tidak akan merasakan job insecurity atau job stress terhadap organisasi yang akan berdampak pada turnover intention.

Referensi :

- Adenguga, R. A., Adenuga, F. T., & Ayodele, K. O. (2013). Organizational Commitment and Turnover Intention Among Private Universities Employees in OgunState , Nigeria. *Open Journal of Education*, 1(2), 31-36.
- Agus, I. N. S., & Surya, M. P. (2016). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Legian Village Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(8).
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, Causes, and consequences of job insecurity: A Theory Based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*, 32-4, 803-829.
- Cekmecelioglu, H. G., Ayse, G., & Ulutas, T. (2012). Effect of Emotional Intelligence on Job Satisfaction: An Empirical Study on call center Employees. *Procedia Sosial and Behavior Science*, 58, 363-369.
- Chen, C. (2006). Job satisfaction, Organizational Commitment, and Flight Attendant's Turnover Intention: A note. *Journal of Air Transport Management*, 12-1, 274-276.
- Ejaz, F. K., Noelker, L. S., Menne, H. L., & Joshua G. Bagaka`s. (2008). The Impact of Stress and Support on Direct Care Workers`Job satisfaction. *The Gerontologist*, 48(suppl 1 july 2008), 60-70.
- Hanafiah, M. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover Intension) Pada karyawan PT. Buma Desa Suara Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *E Journal Psikologi*, 1(3), 303-312.

- Ketut, N. S., & Komang, I. A. (2016). Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5 (10), 6429–6456.
- Kurnia, R. (2010). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar, Dengan Komitmen Profesi Sebagai Moderating Variabel. *Ultima Accounting*, 2, 67–80.
- Rivai, V. (2008). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Safaria, T. (2011). Peran Religious Coping Sebagai Moderator dari Job Insecurity Terhadap Stres Kerja pada Staf Akademik. *Humanitas*, 3(2), 156–170.
- Sholihin, U., & Wahyu Arida, R. (2021). Dampak Mediasi Loyalitas Kerjapada Lingkungan, Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JKBM - Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 8–1, 47–57.
- Silla, I., Gracia, F., Manas, M., & Peiro, J. (2010). Silla, I., Gracia, F.J., Manas, M.A., & Peiro, J.M. (2010). Job insecurity and employees' attitudes: The moderating role of fairness. *International Journal of Manpower*, 31(4), 449–465. *International Journal of Manpower*, 31(4), 449–465.
- Sora, B. A., Caballer., & Peiró., J. M. (2010). Sora, B., A. Caballer., and J. M. Peiró. 2010. The consequences of job insecurity for employees: The moderator role of job dependence. *International Labour Review*, 149(1): 59–72. *International Labour Review*, 149(1), 59–72.
- Sutrisno, H. E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Umam, K. (2012). *Perilaku Organisasi*. CV Pustaka Setia.
- Wijaya, I. Y. (2014). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Hotel Puri Raja Kuta Badung.
- Yucel, I. (2012). Examining the Relationship among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study. *International Journal of Business and Management*, 7 (20), 44–58.