

**PERANAN SUASANA KERJA TERHADAP KEINGINAN PINDAH KERJA
PADA KARYAWAN PT HASNUR JAYA UTAMA**
*THE INFLUENCE OF THE WORKING ATMOSPHERE TO INTENTION TURNOVER ON
EMPLOYEES IN PT. HASNUR JAYA UTAMA*

Maya Irka Anggriani¹, Hemy Heryati Anward², Rooswita Santia Dewi³
Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat,
Jl. A. Yani Km 36,00 Banjarbaru Kalimantan Selatan, 70714, Indonesia
E-mail : emka_jjah@ymail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya peranan suasana kerja terhadap keinginan pindah kerja karyawan. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Hasnur Jaya Utama. Jenis pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini adalah Purposive Random Sampling yaitu pemilihan sampel secara acak sesuai dengan karakteristik yang ditentukan berdasarkan tujuan penelitian yang berjumlah 60 orang. Sedangkan metode pengumpulan data dengan menggunakan skala suasana kerja, skala kepuasan kerja dan kuesioner keinginan pindah kerja. Dalam penelitian ini analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil analisis peranan suasana kerja terhadap kepuasan kerja, diperoleh koefisien korelasi R sebesar 0,759 artinya hubungan suasana kerja dan kepuasan kerja erat. Ditemukan juga koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan peranan suasana kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 57,5% dan untuk analisis t observasi (8,882) > t tabel (1,672) menunjukkan ada peranan suasana kerja terhadap kepuasan kerja. Kemudian, hasil analisis peranan kepuasan kerja terhadap keinginan pindah kerja ditemukan koefisien regresi R (0,680) artinya kepuasan kerja dan keinginan pindah kerja memiliki hubungan yang cukup erat. Selanjutnya, diperoleh juga (R^2) yang menunjukkan peranan kepuasan kerja terhadap keinginan pindah kerja sebesar 46,3% dan untuk analisis t observasi (-7,069) > t tabel (1,672) menunjukkan ada peranan kepuasan kerja terhadap keinginan pindah kerja dengan signifikan negatif. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa suasana kerja dan kepuasan kerja pada karyawan perlu diperhatikan oleh perusahaan agar dapat meminimalkan keinginan pindah kerja karyawan.

Kata Kunci: Suasana kerja, kepuasan kerja, keinginan pindah kerja

ABSTRACT

This study purposed to determine whether there is the influence of the working atmosphere to intention turnover on employees. The population in this study are all employees of PT. Hasnur Jaya Utama. Type of sampling conducted in this study is Purposive Random Sampling is the selection of a random sample according to the characteristics that are determined based on the research goals of 60 people. The methods of data collection by using the scale of the working atmosphere, the scale of job satisfaction and intention turnover questionnaire. In this study analyzes the data using simple linear regression analysis. The results of the analysis of the influence of working atmosphere to job satisfaction, the correlation coefficient R of 0.759 means that the relationship working atmosphere and job satisfaction is quite close. Also found the coefficient of determination (R^2) which indicates the role of working conditions on job satisfaction at 57.5% and for the analysis of observation (8.882) > t table (1.672) which indicates means that the influence of the atmosphere to job satisfaction. Then, the results of the analysis of the influence of job satisfaction to intention turnover a correlation coefficient R (0.680) means that job satisfaction and intention turnover to have a close relationship. Furthermore, also obtained (R^2) which indicates the role of job satisfaction to intention turnover of 46.3% and for the analysis of observation (-7.069) > t table (1.672) which indicates means that the influence of job satisfaction to intention turnover with a significant negative. Based on these results it can be concluded that the working atmosphere and job satisfaction in employees need to be considered by the company in order to minimize intention turnover of the employees.

Keywords: The working atmosphere, job satisfaction, intention turnover.

Industri pertambangan merupakan sektor yang strategis bagi Indonesia, tetapi pada pelaksanaan dan pengaturannya, industri pertambangan tampaknya cenderung lebih banyak merusak lingkungan daripada memberi manfaat pada pembangunan nasional.

Salah satu faktor penentu dalam pelaksanaan industri pertambangan adalah kinerja para karyawan. Masalah yang sering terjadi di perusahaan-perusahaan pertambangan adalah keinginan pindah kerja karyawan dari perusahaan. Hal ini berdampak bagi perusahaan, antara lain perusahaan kekurangan karyawan, pengeluaran biaya untuk seleksi dan perekrutan karyawan baru, dan membuat semangat kerja karyawan lain menurun. Dampak ini tentunya akan mempengaruhi pelaksanaan industri pertambangan.

Robbins (1998) menyatakan keinginan pindah kerja didefinisikan sebagai penarikan diri secara sukarela atau tidak sukarela dari suatu organisasi. Sedangkan suasana kerja menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2000) adalah serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh karyawan, yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan. Kemudian Levy (2003) menyatakan kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman.

Griffeth dan Hom (2001), menyatakan faktor-faktor keinginan pindah kerja dalam suatu perusahaan yaitu usia, keterikatan terhadap perusahaan, kepuasan kerja, budaya perusahaan dan letak geografi. Ongori (2007) menemukan faktor-faktor keinginan pindah kerja karyawan dalam suatu perusahaan yaitu faktor pekerjaan, sukarela dan disengaja, serta faktor organisasi. Di antara faktor-faktor tersebut, yang paling sering menjadi alasan karyawan melakukan keinginan pindah kerja adalah kepuasan kerja. Sementara Ali (2005) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan negatif terhadap keinginan untuk pindah pada dosen. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah keinginan untuk pindah dari pekerjaan.

Rausel, Swanburg dan Swanburg (2006) menunjukkan tingkat kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh suasana kerja, baik yang dirasakan maupun yang tidak dirasakan tergantung sesuai atau tidak sesuai yang diharapkan dengan yang dirasakan oleh karyawan. Adenike (2011), menemukan bahwa suasana kerja mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja.

Sementara studi pendahuluan menemukan bahwa kasus pindah kerja karyawan sering terjadi pada PT. Hasnur Jaya Utama; yang merupakan salah satu perusahaan pertambangan yang cukup besar di Kalimantan Selatan. Hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. Hasnur Jaya Utama, keinginan pindah kerja yang terjadi pada karyawan PT. Hasnur Jaya Utama ini umumnya

disebabkan oleh suasana kerja yang kurang baik yaitu berupa peraturan perusahaan yang tidak mampu dilaksanakan oleh karyawan, dan lebih besarnya bayaran yang ditawarkan perusahaan lain, sehingga menyebabkan kepuasan kerja karyawan rendah. Kepuasan kerja rendah menyebabkan karyawan mempunyai keinginan pindah kerja ke perusahaan lain.

Berdasarkan pembahasan tersebut sebelumnya, maka yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini adalah; (1) apakah ada peranan suasana kerja terhadap kepuasan kerja dan (2) apakah ada peranan kepuasan kerja terhadap keinginan pindah kerja pada karyawan PT. Hasnur Jaya Utama.

METODE PENELITIAN

Penelitian mengenai peranan suasana kerja terhadap keinginan pindah kerja pada karyawan dilakukan di PT. Hasnur Jaya Utama cabang Sungai Puting Km.1, Rantau yang merupakan anak perusahaan dari PT. Hasnur Group. PT. Hasnur Jaya Utama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan, khususnya pertambangan batu bara, yang terletak 30 Km dari Jalan Raya A. Yani Km 96, Rantau. Subjek dalam penelitian ini merupakan karyawan PT. Hasnur Jaya Utama, yakni karyawan yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan yang memiliki kisaran usia antara 20 - 50 tahun dan tingkat pendidikan terakhir yaitu SMA sederajat sampai dengan Sarjana.

Alat ukur terlebih dahulu diujicobakan untuk mendapatkan aitem yang valid dan reliabel. Kemudian pengambilan data penelitian dilakukan pada 3 – 21 Januari 2012 di PT. Hasnur Jaya Utama Cabang Sungai Puting Km.1, Rantau. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 60 orang Setelah semua data diperiksa dan diskoring, maka dilanjutkan dengan analisis data untuk mengetahui peranan antar variabel yaitu dengan analisis regresi ganda, dengan bantuan program SPSS 19. Analisis regresi ganda yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linear yang dilakukan sebanyak dua kali adalah; (1) peranan suasana kerja terhadap kepuasan kerja; (2) peranan kepuasan kerja terhadap keinginan pindah kerja

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu metode skala untuk variabel suasana kerja dan kepuasan kerja dan kuesioner untuk variabel keinginan pindah kerja. Alat ukur ini telah diujicobakan pada 60 orang dan diperoleh aitem valid skala suasana kerja sebanyak 40 butir dari 60 butir ($\text{Alpha} = 0,934$), diperoleh aitem valid skala kepuasan kerja sebanyak 33 butir dari 60 butir ($\text{Alpha} = 0,926$) dan diperoleh aitem valid kuesioner keinginan pindah kerja sebanyak 48 butir dari 60 butir ($\text{Alpha} = 0,952$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data tersebut sebelumnya, dapat dilihat bahwa mean empirik variabel suasana kerja sebesar 114,38 dengan standar deviasi sebesar 12,138 dan mean hipotetik sebesar 100 dengan standar deviasi sebesar 20. Hasil perbandingan ini menunjukkan bahwa mean empirik lebih besar dibandingkan mean hipotetik. Hal ini berarti bahwa secara umum subjek penelitian memiliki skor suasana kerja yang lebih tinggi dibanding dengan skor suasana kerja secara teoritis. Kemudian pada kepuasan kerja, mean empirik = 93,58 dan SD=10,440 lebih besar dibandingkan dengan mean hipotetik sebesar 82,5 dan SD=16,5. Hal ini berarti bahwa secara umum subjek penelitian memiliki skor kepuasan kerja yang lebih tinggi dibanding dengan skor kepuasan kerja secara teoritis. Sementara, pada variabel keinginan pindah kerja mean empirik sebesar 108,00 dengan SD sebesar 15,855 lebih kecil dibandingkan dengan mean hipotetik sebesar 120 dengan SD sebesar 24. Hal ini berarti bahwa secara umum subjek penelitian memiliki skor keinginan pindah kerja yang lebih rendah dibanding dengan skor keinginan pindah kerja secara teoritis.

Kemudian lakukan kategorisasi yang bertujuan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut kontinum berdasarkan atribut ukur (Azwar, 2010). Berdasarkan kategorisasi tersebut, maka untuk variabel suasana kerja yaitu ada 46 orang subjek (23,34%) dapat dikategorikan memiliki suasana kerja yang rendah dan 14 orang subjek (76,77%) dapat dikategorikan memiliki suasana kerja yang tinggi. Selanjutnya kategorisasi untuk variabel kepuasan kerja yaitu ada 46 orang subjek (23,34%) dapat dikategorikan memiliki kepuasan kerja yang rendah dan 14 orang subjek (76,77%) dapat dikategorikan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Kemudian kategorisasi variabel keinginan pindah kerja 14 orang (23,34%) orang subjek dapat dikategorikan memiliki keinginan pindah kerja yang rendah, 45 orang subjek (75%) dapat dikategorikan memiliki keinginan pindah kerja yang sedang dan 1 orang subjek (1,66%) dapat dikategorikan memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Hasil uji normalitas yang dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh bahwa populasi data suasana kerja dan kepuasan kerja tidak berdistribusi normal ($p=0,200 < 0,05$), sedangkan populasi data kepuasan kerja dan keinginan pindah kerja dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk skor kepuasan kerja $< 0,05$. Sementara, nilai signifikansi keinginan pindah kerja sebesar 0,200 ($> 0,05$). Berdasarkan nilai signifikan tersebut sebelumnya maka disimpulkan bahwa populasi data kepuasan kerja tidak berdistribusi normal dan populasi data keinginan pindah kerja berdistribusi normal. Hasil uji linearitas diperoleh

bahwa hubungan antara variabel suasana kerja dengan variabel kepuasan kerja menunjukkan adanya hubungan linear dengan $F=136.413$ dan $p=0,001$. Begitu juga hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan variabel keinginan pindah kerja juga menunjukkan adanya hubungan yang linear dengan $F=125.758$ dan $p=0,001$. Sementara, hasil uji homogenitas variabel suasana kerja dan kepuasan kerja ditemukan nilai *Levene Statistic* sebesar 13,566 lebih besar dari 0,05, maka data suasana kerja dan kepuasan kerja bersifat homogen atau memiliki varians yang sama. Begitu juga pada hasil uji homogenitas variabel kepuasan kerja dan keinginan pindah kerja ditemukan *Levene Statistic* sebesar 5,155 lebih besar dari 0,05, maka data kepuasan kerja dan keinginan pindah kerja juga bersifat homogen atau memiliki varians yang sama. Hasil uji linieritas, homogenitas dan normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa pada data suasana kerja dan kepuasan kerja linear dan homogeny, namun tidak terdistribusi normal. Lindquist (1953) menunjukkan bahwa pada analisis statistik terhadap data yang hasil tes distribusinya tidak normal yang penting harus diperhatikan adalah hasil yang nampak bergeser dari yang sebenarnya, berkisar antara 1-3%, apabila misalnya nilai F yang diperoleh 0,00, maka nilai F yang sebenarnya sekitar 0,03. Dengan pertimbangan ini, regresi mengenai peranan suasana kerja terhadap kepuasan kerja dan peranan kepuasan kerja terhadap keinginan pindah kerja pada karyawan PT. Hasnur Jaya Utama masih layak untuk dilaksanakan. Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear sederhana suasana kerja terhadap kepuasan kerja ditemukan koefisien regresi (R) sebesar 0,759, hal ini menunjukkan bahwa hubungan suasana kerja dan kepuasan kerja cukup erat. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,576, hal ini berarti menunjukkan peranan suasana kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 57,6%, sedangkan 42,4% merupakan faktor lain yang mempunyai peranan terhadap kepuasan kerja. Kemudian untuk mengetahui signifikansi peranan suasana kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat berdasarkan uji t yaitu $t_{\text{observasi}} > t_{\text{tabel}} (n-k-1)$ maka, hipotesis penelitian diterima (Priyatno, 2010). Hasil analisis t_0 suasana kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 8,882 lebih besar dari $t_{\text{tabel}} (1,672)$ maka, hipotesis yang berbunyi ada peranan suasana kerja terhadap kepuasan kerja diterima. Nilai positif pada t_0 menunjukkan bahwa semakin tinggi suasana kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear sederhana kepuasan kerja terhadap keinginan pindah kerja, koefisien regresi (R) sebesar 0,680, hal ini menunjukkan bahwa hubungan kepuasan kerja dan keinginan pindah kerja cukup erat. Selanjutnya, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,463, menunjukkan bahwa peranan kepuasan kerja terhadap keinginan pindah kerja sebesar 46,3%, sedangkan 53,7% merupakan faktor lain yang mempunyai peranan

terhadap keinginan pindah kerja. Kemudian, signifikansi peranan kepuasan kerja terhadap keinginan pindah kerja dilihat berdasarkan nilai t_0 sebesar $-7,069 > t$ tabel (1,672) maka, hipotesis yang berbunyi ada peranan kepuasan kerja terhadap keinginan pindah kerja diterima. Nilai negatif pada t_0 menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin rendah keinginan pindah kerja.

Berdasarkan hasil penelitian telah didapat hasil R sebesar 0,759 yang menunjukkan bahwa suasana kerja mempunyai hubungan yang cukup erat dengan kepuasan kerja. Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,576, hal ini berarti peranan suasana kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 57,6%, sedangkan 42,4% merupakan faktor lain yang mempunyai peranan terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis t_0 suasana kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 8,882 lebih besar dari t tabel sebesar 1,672, maka hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa suasana kerja mempunyai peranan dengan signifikan positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Hasnur Jaya Utama. Nilai positif menjelaskan bahwa semakin tinggi suasana kerja karyawan, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, begitu juga sebaliknya.

Adanya peranan yang signifikan antara suasana kerja dengan kepuasan kerja ini dapat mendukung temuan-temuan oleh Jain, dkk (2007), Adenike (2011), dan Frimansyah dan Santy (2011) yang menjelaskan bahwa ada peranan suasana kerja terhadap kepuasan kerja.

Pada subjek penelitian memiliki tingkat suasana kerja yang sedang atau mendekati tinggi (2,859) dan tingkat kepuasan kerja yang juga cukup tinggi (2,835). Hal ini menunjukkan bahwa suasana kerja yang positif yang dirasakan karyawan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan sebaliknya suasana kerja yang negatif yang dirasakan oleh karyawan mampu menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan (Rausel, Swanburg dan Swanburg, 2006).

Kepuasan kerja karyawan dapat muncul karena adanya suasana kerja, hal ini dapat dilihat melalui sumbangan efektif suasana kerja melalui R^2 sebesar 57,6% terhadap kepuasan kerja. Sumbangan efektif suasana kerja ini menggambarkan bahwa suasana kerja yang dirasakan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja (Rausel, Swanburg dan Swanburg, 2006). Suasana kerja yang dirasakan baik oleh karyawan akan membuat karyawan merasakan kepuasan kerja. Di sisi lain terdapat 42,4 % faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya, hasil uji analisis regresi linear sederhana kepuasan kerja terhadap keinginan pindah kerja ditemukan R sebesar 0,680 hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang erat dengan keinginan pindah kerja. Selanjutnya, ditemukan juga koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,463 yang menunjukkan bahwa peranan kepuasan kerja terhadap

keinginan pindah kerja sebesar 46,3%, sedangkan 53,7% merupakan faktor lain yang mempunyai peranan terhadap keinginan pindah kerja. Kemudian, berdasarkan nilai t_0 sebesar $-7,069 > t$ tabel sebesar 1,672 maka, menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai peranan dengan signifikan negatif terhadap keinginan pindah kerja pada karyawan PT. Hasnur Jaya Utama. Nilai negatif menjelaskan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin rendah keinginan pindah kerja karyawan, demikian juga sebaliknya.

Peranan yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap keinginan pindah kerja ini mendukung temuan-temuan oleh Robbins (1998), Ali (2005), Hersusdadikawati (2005), dan Murdor dan Tookson (2011) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja mempunyai peranan terhadap keinginan pindah kerja.

Pada subjek penelitian memiliki tingkat kepuasan kerja yang sedang atau mendekati tinggi (2,835) lebih besar dari tingkat keinginan pindah kerja yang juga sedang (2,250). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi yang dirasakan karyawan mampu menurunkan keinginan pindah kerja karyawan dan sebaliknya kepuasan kerja yang rendah yang dirasakan karyawan mampu mendorong keinginan pindah kerja karyawan Robbins (1998), Ali (2005), Hersusdadikawati (2005), dan Murdor dan Tookson (2011).

Keinginan pindah kerja dapat muncul karena adanya kepuasan kerja yang rendah, hal ini terlihat dari peranan faktor kepuasan kerja sebesar 46,3%. Hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat menurunkan keinginan pindah kerja karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi membuat keinginan pindah kerja karyawan itu rendah atau sedikit. Selain itu, ada 53,7% faktor lain yang mempunyai peranan terhadap keinginan pindah kerja karyawan..

SIMPULAN

Berdasarkan penjelasan tersebut sebelumnya maka, suasana kerja berperan secara tidak langsung terhadap keinginan pindah kerja melalui kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Suasana kerja mempunyai peranan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya kepuasan kerja itu sendiri merupakan faktor yang mempunyai peranan terhadap keinginan pindah kerja, maka kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akibat suasana kerja tersebut mempunyai peranan terhadap keinginan pindah kerja karyawan.

Adapun kelemahan dari penelitian ini yaitu proses pengambilan data dalam penelitian ini masih kurang representatif, karena tidak disertai dengan metode kualitatif seperti observasi atau wawancara, sehingga hasil

jawaban yang diberikan melalui skala belum tentu mencerminkan keadaan subjek.

Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, pihak manajemen organisasi perusahaan disarankan untuk membuat kebijakan yang tepat dalam usaha untuk menciptakan suasana kerja yang baik dan kondusif, agar menciptakan kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan, sehingga mampu menurunkan tingkat keinginan pindah kerja karyawan. Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi peranan terhadap kepuasan kerja juga perlu diperhatikan oleh manajemen organisasi, guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan..

Kemudian bagi peneliti lain disarankan untuk memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti pekerjaan, promosi dan kondisi lingkungan kerja. Peneliti lain juga diharapkan untuk memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi keinginan pindah kerja, seperti faktor sukarela dan disengaja seperti faktor organisasi. Jumlah subjek penelitian hendaknya lebih besar dan proses pengambilan data disertai dengan metode kualitatif seperti observasi dan wawancara, sehingga data yang didapatkan lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Adenike, A. (2011). Organizational Climate As a Predictor of Employee Job Satisfaction: Evidence from Covenant University. *Bussines Intelligence Journal*, 4, 151-165. Diakses tgl 14 November 2011, dari http://www.saycocorporativo.com/saycoUK/BIJ/journal/Vol4No1/Article_10.pdf.
- Ali, N. (2005). Factor Affecting Overall Job Satisfaction and Turnover Intention. *Journal of Managerial Scences*, 2, 239-252. Diakses tgl 13 November 2011, dari: http://www.qurtuba.edu.pk/jms/default_files/JMS/2_2/05_qadar_nazim.pdf.
- Azwar, S. (2009). *Reliabilitas dan Validitas*. Jogjakarta: Pustaka Belajar.
- Frimansyah, M. I., & Santy, R. D. (2011). Pengaruh Suasana Kerja dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Sukabumi. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 6, 226-233. Diakses tgl 18 November 2011, dari http://jurnal.unikom.ac.id/_s/data/jurnal/v06-n02/vol-6-artikel-11.pdf/pdf/vol-6-artikel-11.pdf.
- Gibson, J. I., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2000). *Organisasi : Perilaku-Struktur-Proses*. Terjemahan Organizational: Behavior- Structure-Processes (1996). Jakarta: Binarupa aksara.
- Griffeth, R., & Hom, P. W. (2001). *Retaining Valued Employees*. USA: Sage Publications Inc.
- Hersusdadikawati, E. (2005). Pengaruh Kepuasan atas Gaji terhadap Keinginan untuk Berpindah Kerja dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Studi Manajemen dan ORganisasi*, 2, 85-110. Diakses tgl 14 November 2011, dari http://eprints.undip.ac.id/14973/1/Pengaruh_Kepuasan_Atas_Gaji_Terdapat_Keinginan_Untuk....by_Endang_Hersusdadikawati_%28OK%29.pdf.
- Jain, K.K., Jabeen, F., Mishra, V., & Gupta, N. (2007). Job Satisfaction as Related to Organisational Climate and Occupational Stress: a Case Study of Indian Oil. *International Review of Business Research Papers*, 3, 193-208. Diakses tgl 11 November 2011, dari <http://www.bizresearchpapers.com/Jain.pdf>
- Levy, P. E. (2003). *Industrial Organizational Psychology: Undrestanding the Work Place*. USA: Houghton Mifflin Company.
- Lindquist, E.F. (1953). *Design and Analysis of Experiments In Psychologya and Education*. England: Houghton Mifflin Company.
- Murdor, H., & Tooksoon, P. (2011). Conceptual Framework on the Relationship Between Human Resource Management Practices, Job Satisfaction and Turnover. Thailand: International Foundation for Research and Development (IFRD). *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 2, 41-49. Diakses tgl 14 November 2011, dari http://www.ifrnd.org/JEBS/2%20%282%29%20Feb%202011/Conceptual%20framework_on%20the%20relationship.pdf.
- Priyatno, D. (2010). *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Media Kom.
- Rausel, L., Swanburg, C.R., & Swanburg, J.R. (2006). *Management And Leadership*. Edisi IV. Boston: Jones & Bartlett Publisher, Inc.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Terjemahan Organizational Behavior 12th ed (1998). Jakarta : Salemba Empat.