

Dampak Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Perilaku Keinginan Keluar Karyawan Best Western Lagoon Manado

Angellytha Christiani Turang
Riane Johnly Pio
Sofia A.P Sambul

Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
Email: angellythachristianiturang@gmail.com

Abstract. *This study aims to know the quality of life's work towards job satisfaction and the turnover intention at the Best Western Lagoon Hotel Manado. In the study using a quantitative approach, with a sample of 59 respondents. The sampling technique in this study USES the saturated sample technique. The collection of data in this study is done using a questionnaire. The analysis techniques used in research include least square (PLS). Data qualified for analysis, prepared with the help of a smartpls 3 program. From the Statistical test results have found that the Quality Of Work Life affects Work Satisfaction and The Quality Of Work Life affect Turnover Intention and Work Satisfaction do not affect Turnover Intention.*

Keywords : *Quality of work life, Job satisfaction, Turnover Intention*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Perilaku keinginan Keluar pada karyawan Best Western Lagoon Hotel Manado. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel sebanyak 59 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampel Jenuh. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian menggunakan Partial Least Square (PLS). Data yang telah memenuhi syarat untuk dianalisis, diolah dengan menggunakan bantuan program SmartPLS 3. Dari hasil pengujian statistik telah mendapati bahwa Kualitas Kehidupan Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja mempengaruhi Perilaku Keinginan Keluar serta Kepuasan Kerja tidak mempengaruhi Perilaku Keinginan Keluar.

Kata Kunci : Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Perilaku Keinginan Keluar

Pendahuluan

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dapat ditentukan dari kualitas komponen dan system yang ada di dalamnya, yang mana komponen tersebut satu sama lain saling berkaitan, salah satu komponen tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen, karena mereka inilah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan organisasi (Rumawas,2018). Sumber daya manusia merupakan faktor paling penting dalam suatu organisasi, karena peranya sebagai salah satu alat pengendali aktivitas di dalam organisasi. Juga, memiliki peran besar dalam implementasi kehidupan organisasi (Kumar et al., 2020). Organisasi yang baik dan sehat pasti akan melakukan berbagai bentuk usaha dalam membenahi dan meningkatkan kualitas kinerja karyawannya, salah satunya lewat proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan benar.

Kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi karyawan mengenai kondisi kesejahteraan baik fisik maupun mental saat bekerja (Cascio, 2006). Menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik memiliki tujuan untuk mewujudkan iklim kerja yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja agar mencapai kinerja yang optimal serta memiliki sasaran-sasaran untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Kualitas kehidupan kerja merupakan kombinasi dari kepuasan kerja bagi karyawan dan pencapaian tujuan organisasi yang efektif (Pio dan Tampi, 2018). Karena itu, menjadi salah satu hal yang patut mendapat perhatian organisasi.

Kepuasan kerja adalah gambaran spesifik seseorang terhadap pekerjaannya (Yaqin, 2013). Kepuasan kerja berkaitan dengan sikap karyawan dalam merespon segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan. Sikap Ini merupakan bentuk interpretasi atas tindakan dan keputusan yang dilakukan oleh pimpinan maupun rekan sekerja kepada seseorang dalam lingkup kerja (Pio, 2015).

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dapat memberikan pengaruh produktivitas kerja karyawan diperusahaan. Dengan adanya kepuasan dalam bekerja maka karyawan akan memberikan kontribusi yang baik dan maksimal dalam perusahaan. Kepuasan kerja adalah suatu hal penting yang harus terbentuk dilingkungan kerja. Karena, kepuasan kerja akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja karyawan.

Kajian Pustaka

Kualitas Kehidupan Kerja

Secara umum, kualitas kehidupan kerja mengacu pada seberapa menguntungkan atau tidak menguntungkannya berbagai aspek dari pekerjaan itu sendiri serta lingkungan kerjanya (Sadri dan Goveas, 2013). Kualitas kehidupan kerja dapat didefinisikan dengan dua cara, yakni; sebagai satu perangkat kondisi obyektif organisasi dan praktik-praktik dalam organisasi (kompensasi dan penghargaan, lingkungan kerja, keamanan kerja, dll) atau sebagai persepsi karyawan bahwa mereka merasa aman, relatif puas, dan dapat tumbuh serta berkembang sebagai manusia (Cascio, 1998). Kualitas kehidupan kerja dimaksudkan untuk meningkatkan kepercayaan, keterlibatan, dan pemecahan masalah karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan efektivitas organisasi, karena pekerjaan yang dilakukan oleh orang-orang merupakan sumber kepuasan yang penting (Ivancevich et al., 2007).

Kepuasan Kerja

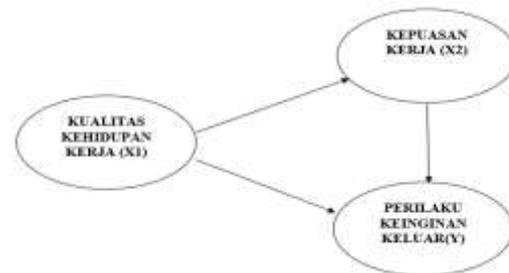
Untuk mencapai produktivitas yang diharapkan, diperlukan adanya daya dukung dan kerja keras beserta komponen-komponen lainnya. Kepuasan kerja merupakan salah satu komponen yang mendukung tercapainya produktivitas yang dimaksud. Kepuasan kerja memiliki tiga dimensi, yaitu: (1) Kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap suatu situasi kerja. Oleh karena itu, pekerjaan kepuasan dapat dilihat dan diprediksi. (2) Kepuasan kerja sering ditentukan oleh seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melebihi harapan. (3) Kepuasan kerja merepresentasikan beberapa sikap terkait (Luthans, 2006).

Karena perasaan terkait dengan sikap seseorang, maka kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaan dan harapannya pada organisasi tempat ia bekerja. Kepuasan kerja juga merupakan salah satu komponen dari kepuasan hidup. Sehingga hal tersebut menjadi sangat penting untuk diperhatikan dalam pengembangan dan pemeliharaan tenaga kerja.

Turnover Intention

Turnover Intention adalah niat karyawan untuk keluar dari organisasi baik berupa pengunduran diri maupun pemberhentian dengan adanya turnover yang tinggi dapat menyebabkan kurang efektifnya sebuah organisasi karena hilangnya karyawan yang berpengalaman (Amadi 2019). *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya Zeffane (1994) dalam Tika Nur Halimah at all (2016). Turnover intention (keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Sukwandi dan Meliana, 2014).

Turnover intention adalah kecenderungan perilaku karyawan untuk mencoba meninggalkan organisasi kerja mereka, yang dapat menyebabkan turnover yang sebenarnya (Rumawas, 2021).



Gambar 1.
Kerangka Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual yang dikemukakan di atas, maka dapat diambil hipotesis sebagai: (1) Terdapat dampak kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Best Western The Lagoon Hotel; (2) Terdapat dampak kualitas kehidupan kerja terhadap perilaku keinginan keluar pada karyawan Best Western The Lagoon Hotel; (3) Terdapat dampak kepuasan kerja terhadap perilaku keinginan keluar karyawan Best Western The Lagoon Hotel.

Metode Penelitian

Lokasi penelitian adalah posisi dimana letak suatu penelitian dilaksanakan, untuk mempermudah peneliti dalam mengambil data sebagai referensi. Objek penelitian dilakukan di Best Western Lagoon Hotel Manado Lama waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu 3 bulan. Berdasarkan metode dan teori yang ada maka pendekatan penelitian yang dipergunakan adalah penelitian asosiatif yang bersifat kuantitatif.

Metode penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2015) diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Besaran sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Best Western Lagoon Hotel Manado yang berjumlah 59 karyawan. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang dilakukan berdasarkan metode pengumpulan data kuisisioner dan observasi. Metode yang digunakan dalam studi ini berdasarkan kuisisioner (angket). Karena penelitian ini adalah penelitian bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuisisioner dikodekan sesuai dengan skala Likert 5-1 dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik lewat program software Smart PLS dengan langkah-langkah sebagai berikut: Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability, Uji AVE, Cronbach Alpha dan Uji Hipotesis. (diperoleh dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

Hasil

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis Partial Least Square (PLS) memerlukan beberapa tahap untuk menilai Fit Model dari sebuah model penelitian (Ghozali, 2006). Convergent Validity dari model pengukuran dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score yang diestimasi dengan Software PLS. Ukuran refleksi individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur.

Tabel 1. Outer Loading (Measurement Model) Model Awal

	KEPUASAN KERJA (X2)	KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (X1)	PERILAKU KEINGINAN KELUAR (Y)
KK10	0,732		
KK11	0,804		
KK12	0,756		
KK13	0,736		
KK15	0,828		
KK2	0,718		
KK4	0,832		
KK5	0,786		
KK6	0,789		
KK8	0,792		
KK9	0,761		
KKK10			0,815
KKK2			0,718
KKK3			0,751
KKK5			0,773
KKK6			0,745
KKK7			0,791
KKK8			0,739
KKK9			0,797
PKK1			0,946
PKK2			0,860
PKK3			0,894
PKK4			0,808
PKK6			0,890
PKK7			0,930
PKK8			0,935
PKK9			0,871

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada table 1 Nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel menurut Ghozali nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity. Data diatas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai outer loading-nya di bawah 0,5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Discriminant Validity adalah melihat dan membandingkan antara Discriminant Validity dan square root of average extracted (AVE). jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai Discriminant Validity yang baik dan untuk nilai AVE yang diharapkan adalah $> 0,5$.

Tabel 2. Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Nilai rata-rata Varians Diakses (AVE)
KEPUASAN KERJA (X2)	0,934	0,940	0,943	0,693
KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (X1)	0,899	0,901	0,919	0,588
PERILAKU KEINGINAN KELUAR (Y)	0,863	0,875	0,869	0,737

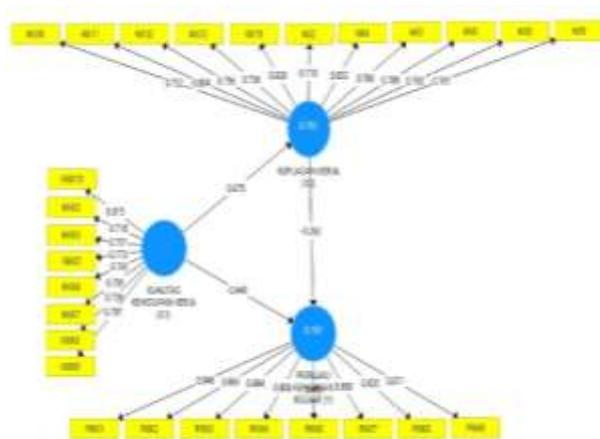
Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai AVE seluruh variabel $> 0,5$ Dengan demikian dapat dinyatakan memiliki discriminant validity yang baik.

Composite Reliability adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya untuk diandalkan. Data yang memiliki composite reliability $> 0,7$. Mempunyai reliabilitas yang tinggi. Composite reliability blok indikator yang mengukur suatu kosntruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu internal consistency dan Cronbach's Alpha.

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa nilai composite reliability semua variabel penelitian $> 0,7$. Hasil ini menunjukkan bahwa masing- masing variabel telah memenuhi composite reliability sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Uji reliabilitas dengan composite reability di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai cronbach's alpha. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi cronbach's alpha apabila memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,7$. Berikut nilai cronbach's alpha dari masing-masing variabel.

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha dari masing-masing variabel penelitian $> 0,7$. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai

cronbach's alpha, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.



Gambar 2
Model Struktural Penelitian

Dari gambar 2. dapat dilihat bahwa besarnya nilai hubungan koefisien parameter untuk Variabel Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0.875 dan Variabel Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Perilaku Keinginan Keluar sebesar 0.649 serta Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Keinginan Keluar diperoleh nilai koefisien sebesar -0.262 dengan *T-Statistic* sebesar 0.915 dan *P-Value* sebesar 0.360.

Hasil pengujian Hipotesis pertama Dampak Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja, diperoleh nilai koefisien sebesar 0.875 dengan *T-Statistic* 30.312 dan *P-Value* 0.000. Mengingat *P-Value* $>0,05$, mengidentifikasi bahwa adanya dampak yang signifikan antara Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Perilaku Keinginan Keluar. Artinya semakin tinggi Kualitas Kehidupan Kerja maka Kepuasan Kerja juga akan semakin tinggi. Dengan demikian, hipotesis 1 penelitian ini diterima.

Hasil pengujian Hipotesis kedua Dampak Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Perilaku Keinginan Keluar, diperoleh nilai koefisien sebesar 0.649 dengan *T-Statistic* 2.721 dan *P-Value* 0.007. Mengingat *P-Value* $>0,05$, sehingga berarti dampak langsung Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) terhadap Perilaku Keinginan Keluar (Y) bermakna atau signifikan secara statistik. Dengan demikian Hipotesis 2 diterima.

Hasil pengujian Hipotesis ketiga Dampak Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Perilaku Keinginan Keluar (Y) diperoleh nilai koefisien sebesar -0.262 dengan *T-Statistic* sebesar 0.915 dan *P-Value* sebesar 0.360. karena *P-Value* >0.05 ($\alpha=5\%$), mengidentifikasi positif dan tidak signifikan pengaruh antara Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Perilaku Keinginan Keluar (Y), artinya Kepuasan

Kerja (X_2) tidak memberikan pengaruh pada Perilaku Keinginan Keluar (Y). Dengan demikian, hipotesis 3 penelitian ini ditolak.

Pembahasan

Dalam penelitian ini menemukan bahwa adanya dampak yang signifikan antara Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Artinya semakin bagus kualitas kehidupan kerja akan mengakibatkan tingginya kepuasan kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dari Pio et al., (2015) yang menyatakan kualitas kehidupan kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Sulut. Kualitas kehidupan kerja (*Quality Of Work Life*) merupakan persepsi karyawan mengenai kondisi kesejahteraan baik fisik maupun mental saat bekerja (Cascio, 2006). Seorang karyawan yang memiliki Kualitas Kehidupan Kerja yang tinggi dan sesuai dengan kemampuannya akan memiliki tingkat Kepuasan Kerja yang tinggi. Anoraga (2006) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya berupa masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja memiliki hubungan langsung terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Hotel Lagoon Manado. Oleh karena itu, Kualitas Kehidupan Kerja dianggap sebagai salah satu variabel penting yang berdampak pada Kepuasan Kerja karyawan.

Hasil penelitian konsisten dengan penelitian dari Takalao, Tarore, Trang (2019) Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja juga sama halnya dengan hasil penelitian dari Kermansaravi, Navidian, Rigi, dan Yaghoubinia (2014) ditarik kesimpulan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja memiliki predibilitas pada Kepuasan Kerja dan menjadi salah satu hal yang penting dalam keberhasilan suatu perusahaan.

Dalam penelitian ini menemukan bahwa adanya dampak yang signifikan antara Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Perilaku Keinginan Keluar. Artinya, semakin baik Kualitas Kehidupan Kerja akan menyebabkan terjadinya Perilaku Keinginan Keluar pada karyawan dalam suatu perusahaan sama halnya dalam pembahasan ini yaitu pada karyawan Best Western Hotel Lagoon Manado. Jika dalam pekerjaannya seorang karyawan merasakan kehidupan kerja yang kondusif pastinya mereka akan merasa senang dan menikmati tugas serta tanggung jawab sesuai dengan pekerjaan mereka. Turnover Intention adalah niat karyawan untuk keluar dari organisasi baik berupa

pengunduran diri maupun pemberhentian dengan adanya turnover yang tinggi dapat menyebabkan kurang efektifnya sebuah organisasi karena hilangnya karyawan yang berpengalaman (Amadi 2019). Abelson dalam Andini (2006) turnover intention adalah keinginan berpindah mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Menurut Robbins dalam Suwandi dan Indrianto (1999) *turnover intention* adalah penarikan diri secara sukarela (*voluntary turnover*) atau tidak sukarela (*avoluntary turnover*) yang merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi yang disebabkan oleh dua faktor yaitu kurang menarik pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Salah satu faktor yang berhubungan dengan keinginan pindah kerja diantaranya yaitu faktor demografik menurut Mobley (1986) dalam Suryadi (2002) Usia dimana karyawan yang lebih muda mungkin mempunyai kesempatan yang lebih banyak untuk mendapatkan pekerjaan baru dan memiliki tanggung jawab kekeluargaan yang lebih kecil sehingga dengan demikian lebih mempermudah mobilitas pekerjaan.

Sehingga dapat diketahui bahwa Kualitas Kehidupan Kerja memiliki hubungan langsung terhadap Perilaku Keinginan Keluar Pada Karyawan Hotel Lagoon Manado, dalam hal ini ketika karyawan merasa Kualitas Kehidupan Kerja sudah terjamin atau kondusif dimana pada masa sekarang dituntut untuk memiliki *work value* yang besar mengakibatkan karyawan ingin pekerjaan yang lebih banyak tantangan, bahkan mampu memberikan peluang untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan diri. Oleh karena itu Kualitas Kehidupan Kerja dianggap sebagai salah satu variable penting yang berdampak pada Perilaku Keinginan Keluar pada karyawan. Hasil Penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian dari Gupita, Nurtjahjanti (2014) yang menyatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh negative signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Penelitian ini menemukan bahwa tidak adanya dampak yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Keinginan Keluar. Artinya Kepuasan Kerja tidak akan mempengaruhi tingginya Keinginan Keluar pada Karyawan. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki kesehatan fisik yang lebih baik, mempelajari tugas yang berhubungan dengan pekerjaan baru dengan lebih cepat, memiliki sedikit kecelakaan kerja, mengajukan sedikit keluhan dan menurunkan tingkat stres (Manurung dan Ratnawati, 2012). Turnover Intention (intensi keluar) adalah kecendrungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya Zeffane (1994) dalam Tika

Nur Halimah at all (2016). Jika karyawan memiliki tingkat Kepuasan Kerja yang tinggi hal tersebut tidak akan berdampak terhadap Perilaku Keinginan Keluar Karyawan Best Western Lagoon Hotel Manado. Pada penelitian ini dimaksudkan bahwa pada situasi dan keadaan seperti ini di masa pandemic banyak sekali karyawan ingin bertahan dalam pekerjaan mereka sekalipun banyak sekali keterbatasan yang dihadapi karena keadaan dan kebutuhan yang dihadapi karyawan sangat banyak dengan mengingat kondisi pandemic semakin tinggi membuat kebutuhan pokok semakin besar, sehingga mengakibatkan karyawan sekalipun Kepuasan Kerjanya rendah dapat membuat karyawan bertahan untuk tetap tinggal bekerja dalam perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini searah dengan penelitian dari Rambli, Pio, Rumawas 2020 yang pada variabel Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Sedangkan dalam penelitian Tamengkel dan Rumawas (2021) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Keinginan keluar karyawan. Dalam suatu organisasi atau perusahaan Perilaku Keinginan Keluar sering terjadi Ketika kondisi dalam suatu perusahaan tidak stabil, baik dalam hal Kepuasan Kerja maupun Kehidupan Kerja dalam suatu perusahaan, Ada juga bukti empiris yang menunjukkan bahwa organisasi harus menanggung biaya keuangan yang lebih tinggi karena pergantian karyawan (Rumawas, 2021), seperti halnya dengan perusahaan perhotelan Best Western Lagoon Hotel Manado.

Referensi

- Abelson, M. A. 1987. Examination of avoidable and unavoidable turnover. *Journal of Applied psychology*, Vol. 72(3), 382.
- Amadi, Jam'an. 2019. Pengaruh Job Embeddedness Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada PT Sinar Surya Kencana Abadi Tanjung Mora. *Jurnal Ekonomika*, Vol. 11(1) 29-34.
- Anoraga, P. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cascio, W. F. 1992 *Managing Human Resources: Productivity, QWL and Profits*. 3rd edition. Singapore: Irwin McGraw Hill Inc
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket. *Journal of Management*, Vol 2(2).

- Kermansaravi, F., Navidian, A., Rigi, S. N., & Yaghoubinia, F. 2015. The Relationship Between Quality of Work Life And Job Satisfaction of Faculty Members in Zahedan University of Medical Sciences. *Global Journal of Health Science*, Vol. 7(2), 228.
- Kumar, A., Bhaskar, P., Nadeem, S., Tyagi, M., and Garza-Reyes, J. 2020. Sustainability adoption through sustainable human resource management: A systematic literature review and conceptual framework. *International Journal of Mathematical, Engineering and Management Sciences*, Vol. 5(6) 1014-1031.
- Luthans, F. 2006. *Organizational Behavior*. 10th ed., McGraw-Hill Companies.
- Vivin Andika Yuwono, Hekar Purwanti, Th Arie P dan Winong Rosari (Penerjemah) *Perilaku Organisasi*. Tenth edition, Andi.
- Manurung, M. T., & Ratnawati, I. 2012. Analisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan (studi pada STIKES Widya Husada Semarang. (Doctoral dissertation). Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian karyawan; sebab, akibat dan pengendaliannya*. Terjemahan, Jakarta : PT Gramedia.
- Negara, R. S. G., & Nurtjahjanti, H. (2013). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan intensi turnover pada pilot penerbangan angkatan darat (PENERBAD) di Semarang dan Jakarta. *Jurnal Empati* Vol. 2(3), 491-499.
- Pio, R. J. 2015. *Kepemimpinan Spiritual: Dimensi-Dimensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kepel Press.
- Pio, R. J. and Tampi, J. R. E. 2018. The Influence of Spiritual Leadership on Quality of Work Life, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Law and Management*, Vol 60(2), 757-767.
- Pio, R. J., Nimran, U., Alhabsji, T. dan Hamid, D. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Perilaku Etis, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *Jurnal DeReMa*. Vol. 10(1), 23-60.
- Rahayu, S. P. & Artaya, I. P. 2011 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan PT. X di Sidoarjo. *Skripsi*.
- Rambi, A., Pio, R. J., & Rumawas, W. 2020. Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Kaitannya dengan Turnover intention. *Productivity*, Vol. 1(3), 222-227.
- Rivai, V. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6. Depok: PT. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Organizational behavior: Concepts, Controversies, Applications*. A Simon & Schuster Company.
- Rumawas, R. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado, Unsrat Press.
- Rumawas, W. 2022. Talent Management Practices on Employee Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. Vol. 14(3): 248-263.
- Rumawas, W. 2022. Employees' Turnover Intention in the construction Industry in Indonesia. *Journal of Construction in Developing Countries*, Vol. 26, No. 2
- Sadri, S., & Goveas, C. 2013. Sustainable Quality of Work Life and Job Satisfaction [An Indian Case Study. *Journal of Economic Development, Environment and People*, Vol. 2(4), 26-37.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutanto, E. M., & Gunawan, C. 2013. Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Turnover Intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol. 4(1), 76-88.
- Suwandi & Indriantoro. 1999. "Model Turnover Pasewark & Strawser: Studi Empiris Pada Lingkungan Akuntansi Publik". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 2(2),173-195.
- Takalao, N. A., Taroreh, R. N., & Trang, I. 2019. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 7(4), 6-8.
- Tamengkel, L. F., & Rumawas, W. 2021. Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 11(1), 14-21.
- Tika Nur Halimah, Azis Fathoni, Maria M Minarsih. 2016. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management* Vol. 2(2),1-16.
- Widyantara, I. B. P., & Ardana, I. K. 2015. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensitas turnover karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol 4(6), 1670-1683.

Yaqin, M. A. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Kjpp Toha, Okky, Heru & Rekan Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1(2), 919-93