

PENGARUH JOB INSECURITY, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PRAMUNIAGA Di GELAE SUPERMARKET (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang)

Tika Nur Halimah¹⁾, Azis Fathoni²⁾, Maria M Minarsih³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

^{2), 3)} Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

Abstrak

*Supermarker Gelael is one supermarket that developed in the era of modern retail. Services provided by employees Gelael expected to provide customer satisfaction. Care of employees can not be separated from employee satisfaction, working environment and satisfaction of employees Gelael itself. Employees are expected to be comfortable to work in Gelael Semarang, so that the service provided can be maximized. Based on this background the authors are interested to co-opted the title : “ **Effect of Job Insecurity, Job Satisfaction and Turnover Intention of the Working Environment in Supermarket Gelael Semarang** “.*

This Study took a sample of 80 employees Gelael with the following results :

1. *The test result of multiple regression is $Y = 8,295 X1 + 0,824 - 0,195 X2 - X3 0134$ means if job insecurity, job satisfaction and work environment negative effect on turnover intention.*
2. *The validity of the test results sowed r calculate all the variables (Job Insecurity, Job Satisfaction, Work environment and turnover Intention) $> r$ table (0,22) so that variables declaret invalid.*
3. *Reliability test results show the value crouncash $\alpha > 0.6$ so that oll variables declared reliable research. Suggestions from authors to reduce employee turnover is to open two-way communication so that what is required of employees and companies can more clearly known to both parties.*

Keywords : Job Insecurity, work environment, turnover intention.

Supermarker Gelael adalah salah satu supermarket yang berkembang di era ritel modern. Layanan yang diberikan oleh karyawan Gelael diharapkan untuk memberikan kepuasan pelanggan. Perawatan karyawan tidak dapat dipisahkan dari kepuasan karyawan, lingkungan kerja dan kepuasan karyawan Gelael itu sendiri. Karyawan diharapkan untuk menjadi nyaman untuk bekerja di Gelael Semarang, sehingga pelayanan yang diberikan dapat dimaksimalkan. Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk dikooptasi judul: "Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Perputaran Tujuan dari Lingkungan Kerja di Supermarket Gelael Semarang".

Studi ini mengambil sampel dari 80 karyawan Gelael dengan hasil sebagai berikut:

1. Hasil uji regresi berganda adalah $Y = 8.295 X1 + 0.824 - 0.195 X2 - X3 0134$ berarti jika ketidakamanan kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention.
2. Validitas hasil tes menabur r menghitung semua variabel (Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Lingkungan kerja dan omset Niat) $> r$ tabel (0,22) sehingga variabel declaret valid.

3. Hasil uji reliabilitas menunjukkan alpha nilai $\alpha > 0,6$ sehingga variabel *oll* menyatakan penelitian yang handal. Saran dari penulis untuk mengurangi turnover karyawan adalah untuk membuka komunikasi dua arah sehingga apa yang dibutuhkan dari karyawan dan perusahaan dapat lebih jelas diketahui oleh kedua pihak.

Kata kunci: Job Insecurity, lingkungan kerja, niat omset.

I. Pendahuluan

Indonesia sampai saat ini masih memiliki tingkat pengangguran yang tinggi, dan banyak manajemen perusahaan di Indonesia masih menggunakan karyawan kontrak, oleh karena itu posisi tawar karyawan di Indonesia relatif rendah, sehingga bagi karyawan mendapatkan pekerjaan sementara dalam kontrak kerja sudah dianggap masih lebih baik dari pada menganggur. Karyawan kurang memahami atau kurang peduli dengan berbagai persyaratan yang tercantum dalam kesepakatan kerja dengan perusahaan meskipun sering dianggap dapat merugikan pihak karyawan (Maryono, 2009:28). Hal tersebut merupakan salah satu faktor yang dapat mengakibatkan makin meningkatnya *job insecurity* (ketidakamanan kerja) yang dialami karyawan. Menurut Suhartono, (2007:61) karyawan mengalami rasa tidak aman dalam hal ini kondisi pekerjaan, konflik peran, pengembangan karir, dan pusat pengendalian yang semakin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status pekerjaan mereka yang hanya sebagai karyawan kontrak, sehingga bisa memicu tingginya angka *turnover intention* (keinginan keluar) karyawan yang terjadi di suatu perusahaan.

Tidak jarang karyawan memutuskan untuk keluar dari perusahaan sebelum habis kontrak, karena sistem penggajian yang dilakukan perusahaan setiap bulan dengan kontrak kerja dua tahun, sehingga karyawan merasa tidak ada tanggungan kerja yang harus dilaksanakan apabila mereka memutuskan keluar dari perusahaan. Selain itu perusahaan juga menerapkan penilaian kerja kepada karyawan, satu minggu sebelum kontrak habis, apabila karyawan tersebut diketahui melakukan pelanggaran melebihi standar yang

diberlakukan perusahaan maka karyawan tersebut akan dipecat. Hal inilah salah satu penyebab karyawan merasa terancam, gelisah, dan kurang adanya jaminan dari perusahaan yang berujung pada *job insecurity*. Sekarang atau masa yang akan datang organisasi perusahaan, mulai menghadapi lingkungan yang dinamis, yang mengalami perubahan yang pesat.

Adanya hal tersebut diperlukan pertimbangan terbaik didalam membawa perusahaan atau organisasi menuju masa depan yang lebih baik. Keberhasilan perusahaan, bukan hanya semata-mata dilihat dari perencanaan bisnis yang dibuat. Keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia yang akan menjadi point utama. Persaingan dalam bisnis ritel modern di Indonesia berlangsung sangat ketat. Agar dapat bersaing di dunia bisnis, kualitas pelayanan adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan pelanggan. Hal ini disebabkan karena konsumen pengguna jasa berharap mendapatkan pelayanan dengan kualitas terbaik. Kualitas pelayanan adalah suatu ukuran seberapa tepat tingkat pelayanan yang ditawarkan oleh perusahaan atau penyedia pelayanan dapat memenuhi standar pelayanan yang diharapkan pelanggan. Cara meningkatkan kualitas pelayanan yaitu dengan memahami dan memperlakukan karyawan lini depan dengan tepat karena karyawan yang memiliki kontak dengan pelanggan adalah sumber kunci bagi perusahaan jasa. Bagi dunia ritel seperti Supermarket, para pramuniagalah yang memegang peran penting dalam kemajuan bisnis perusahaan tersebut.

Seperti upaya untuk mempertahankan pramuniaga telah menjadi persoalan penting di banyak perusahaan jasa. Seorang pramuniaga

yang puas dan memuaskan pelanggan, diharapkan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Jika kemampuan dan persyaratan kerja tidak seimbang, maka pengunduran diri dapat terjadi. Mempunyai sumber daya manusia yang potensial dan berkualitas, akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan. Akan tetapi, untuk mendapatkan sumber daya manusia yang seperti itu bukanlah hal yang mudah. Perusahaan harus dapat mempertahankan pramuniaga selama mungkin, terlebih bila pramuniaga tersebut membawa dampak yang positif bagi perusahaan. Keinginan berpindah seseorang terkait erat dengan peluang karier, kepuasan gaji, kepuasan kerja, hubungan kerja, dan lingkungan kerja, serta beban kerja (Zeffane, 1994). Menurut data yang dikeluarkan oleh Media Data-APRINDO dalam rentang waktu 2010 s.d 2015 format minimarket memiliki rata-rata pertumbuhan turnover paling tinggi yaitu sebesar 38% per tahun, disusul kemudian oleh Hypermarket sebesar 21,5% dan supermarket yang hanya 6% per tahun. Masalah *turnover intention* pada Gelael Supermarket Semarang juga masih tinggi. Tingginya tingkat *turnover intention* di perusahaan ini, mendorong pramuniaga mengundurkan diri. Hal ini dapat terlihat dari hasil wawancara dengan HRD Gelael Supermarket Semarang yang menerima 2-10 surat pengunduran diri pramuniaga setiap bulannya.

II. Tinjauan Pustaka

Definisi Turnover Intention Pramuniaga

Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Dengan demikian, *Turnover intention* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane, 1994).

Menurut Mobley et al (1978) keinginan pindah kerja (*intention turnover*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Mobley et al (1978) keinginan untuk pindah dapat dijadikan gejala awal terjadinya *turnover* dalam sebuah perusahaan. Menurut Bluedorn (2001) *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Menurut Harninda (1999) *Turnover intention* pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Harnoto (2002:2) menyatakan: "*turnover intention*" adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan."

A. Indikasi Terjadinya Turnover Intention

Menurut Harnoto (2002:2) *Turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan *turnover intention* karyawan dalam sebuah perusahaan.

1. Absensi yang meningkat.

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

2. Mulai malas bekerja.

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang lebih

mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.

3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja.

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan *turnover*. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

4. Peningkatan protes terhadap atasan.

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.

Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang karakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan ini akan melakukan *turnover*.

B. Cara Menurunkan Turnover Intention Karyawan

Menurut Shaw (2010), beberapa strategi yang dapat dicoba oleh Departemen SDM untuk meminimalisir turnover intention:

1. Motivasi

Bonus, cuti, kendaraan dinas atau fasilitas lainnya adalah berbagai alat perusahaan sebagai bentuk reward bagi karyawan apabila mereka telah bekerja dengan baik. Tetapi pada

dasarnya, menurut Murphy, dan Cleveland (1995) penghargaan berupa bonus dan semacamnya baru merupakan setengah dari keseluruhan upaya untuk mempertahankan karyawan. Terdapat dua isu penting yang umumnya terjadi pada karyawan, diibaratkan sebagai “shove”, faktor yang membuat mereka terdemotivasi dan “tugs”, tarikan yang membuat orang termotivasi. Kesalahan yang sering dilakukan pemimpin perusahaan adalah berfokus hanya kepada motivator, tanpa melihat pada faktor apa yang membuat karyawannya sulit melakukan hal yang benar.

2. Menjaga kepuasan karyawan

berkaitan dengan hal ini, seorang pemimpin mempunyai tugas yang cukup sulit yakni mengetahui apa yang disukai dan tidak disukai karyawannya. Penting bagi seorang pemimpin untuk sering melakukan komunikasi dengan karyawan untuk mendengar apa yang mereka butuhkan. Berbagai macam survei untuk mengetahui opini karyawan juga sudah mulai banyak berkembang akhir-akhir ini. Memahami keinginan karyawan akan membantu pemimpin perusahaan menetapkan *benefit* yang tepat sasaran, demi terciptanya *turnover intention* yang rendah.

3. Rekrutmen

Program penurunan tingkat *turnover intention* dapat dilakukan dari mulai tahap rekrutmen karyawan. Caranya adalah dengan menarik perhatian kandidat-kandidat yang berkualitas. Melakukan proses seleksi yang ketat dan terstruktur. Beberapa cara dapat dilakukan, dari paling murah hingga yang memakan budget tinggi.

Misalnya, menawarkan peta jenjang karir yang jelas, menawarkan tunjangan yang menarik, kesempatan pergi ke luar negeri, dan cara-cara kreatif lainnya..

C. Indikator *Turnover Intention*

Menurut Mobley et al (1978) Indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas:

1. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*): mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.
2. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*): mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.
3. Niat untuk keluar (*Intention to quit*): mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

D. Faktor-Faktor *Turnover Intention* Karyawan

Menurut Mobley et al (1978) menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*) adalah sebagai berikut :

1. Karakteristik Individu

Organisasi adalah wadah yang memiliki tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Karakter individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain seperti umur, pendidikan, status perkawinan.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, dan kualitas kehidupan kerjanya.

3. Kepuasan Kerja

Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention to leave*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

4. Komitmen organisasi

Perkembangan selanjutnya dalam studi *intention to leave* memasukkan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan

mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

E. Dampak *Turnover Intention* Karyawan

Menurut Mobley et al (1978) tinggi rendahnya *turnover intention* akan membawa beberapa dampak pada karyawan maupun perusahaan, antara lain:

1. Beban kerja.
Jika *turnover intention* karyawan tinggi, beban kerja untuk karyawan bertambah karena jumlah karyawan berkurang. Semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, maka semakin tinggi pula beban kerja karyawan selama itu.
2. Biaya penarikan karyawan.
Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantian karyawan yang mengundurkan diri.
3. Biaya latihan.
Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih. Pelatihan ini diberikan untuk karyawan baru. Jika *turnover intention* tinggi dan banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada biaya pelatihan karyawan.
4. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.
Dalam hal ini, berkurangnya jumlah karyawan akan mengurangi jumlah produksi atau pencapaian target penjualan. Ini akibat dari tingginya *turnover intention*. Terlebih bila karyawan yang keluar adalah karyawan yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.
5. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.

Imbas dari tingginya *turnover* karyawan membuat perusahaan mengeluarkan biaya-biaya yang sebenarnya bisa dihindari jika dapat mengelola SDM dengan baik agar karyawan dapat bertahan lama di perusahaan.

6. Memicu stres karyawan.

Stres karyawan dapat terjadi karena karyawan lama harus beradaptasi dengan karyawan baru. Dampak yang paling buruk dari stres ini adalah memicu karyawan yang tinggal untuk berkeinginan keluar dari perusahaan

f. Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*)

Smithson dan Lewis (2000) dalam Kurniasari (2005) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah ubah (*perceived impermanace*). Menurut Ashford et al. (1989) *job insecurity* merupakan cerminan derajat kepada karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan merasakan ketidakberdayaan untuk melakukan segalanya tentang itu. Kondisi ini muncul karena banyaknya pekerjaan dengan status kontrak maupun outsourcing yang cukup marak diterapkan oleh perusahaan. Makin banyaknya pekerjaan dengan durasi waktu sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*. Secara umum, *job insecurity* adalah ketidakamanan and alam bekerja secara psikisologis. Pengertian lain tentang *Job insecurity* dikemukakan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) dalam Irwandi (2002), sebagai rasa tidak berdaya untuk mempertahankan kelangsungan (kerja) dalam kondisi kerja yang terancam. Model k onstruk Greenhalgh dan Rosenblatt terdiri dari lima komponen dengan empat komponen pertama berfungsi mengukur

tingkat ancaman yang dirasakan (*severity of threat*) untuk kelangsungan situasi kerja tertentu. Ancaman ini dapat terjadi pada aspek pekerjaan atau keseluruhan pekerjaan (Ameen et al. 1995) dalam Irwandi (2002). Dan komponen kelima menekankan kemampuan pada kemampuan individu untuk menghadapi ancaman yang teridentifikasi dari komponen sebelumnya.

2.2. Hubungan Antar Variabel

2.2.1. Hubungan antara *Job insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Karyawan yang mengalami tekanan *job insecurity* memiliki alasan rasional untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dapat mendukung kelanjutan dan memberikan rasa aman bagi karirnya (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984 dalam Irwandi, 2002). Karenanya karyawan yang mengalami tekanan atau tidak mendapat tekanan dan mudah memperoleh pekerjaan ditempat lain, tekanan yang mangancam kelangsungan kerja diduga terkait dengan reaksi untuk meninggalkan pekerjaan di tempat lain. Ashford et al. (1989), menyatakan *job insecurity* merupakan perasaan tegang, gelisah, khawatir stress, dan merasa pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan karyawan. Ada berbagai macam penelitian yang menghubungkan *job insecurity* terhadap *turnover intention* diantaranya adalah hasil penelitian Ameen et al. (1995) pada akuntan pendidik menemukan bahwa *job insecurity* mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Penelitian ini didukung oleh penelitian Suwandi dan Indriantoro (1999) yang menunjukkan bahwa *job insecurity* sebagai faktor yang secara langsung mempengaruhi *turnover intention*. Tetapi penelitian yang dilakukan oleh Pasewark dan Straswer (1996) melalui pengujian path analysis, menemukan bahwa

job insecurity bukan *predictor* langsung terhadap *turnover intention*.

H1: *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*

‘Semakin tinggi tingkat *Job Insecurity* akan semakin tinggi tingkat *Turnover Intention*’.

2.2.2. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pramuniaga

Hubungan yang akrab dan saling tolong-menolong dengan teman sekerja serta atasan sangat penting dan memiliki hubungan kuat dengan kepuasan kerja. Salah satu faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja ialah sifat atasan yang tidak mau mendengar keluhan. Kurangnya komunikasi langsung antara atasan dengan pramuniaga seringkali membuat atasan tidak memahami apa yang dirasakan dan diinginkan oleh pramuniaga. Ketika hubungan antara pramuniaga dengan atasan terjalin dengan baik maka tingkat *turnover intention* dapat ditekan dan cenderung menurun.

Kepuasan kerja pramuniaga salah satunya dapat dicapai dengan memperhatikan gaji yang diterima pramuniaga. Ketika gaji yang diterima dapat mencukupi kebutuhan pramuniaga maka dapat menurunkan keinginan pramuniaga untuk keluar dari perusahaan.

Kesesuaian pemberian gaji dan insentif kepada pramuniaga sangat penting agar pramuniaga merasa sesuai dan puas dengan apa yang telah mereka lakukan untuk perusahaan. Dapat diartikan bahwa apabila kepuasan pramuniaga terhadap gaji tinggi maka makin rendah niat untuk keluar. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pramuniaga mempunyai pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention*

H2: Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

‘Semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja karyawan akan semakin rendah tingkat Turnover Intention’.

2.2.3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention pramuniaga

Ketika lingkungan kerja disuatu perusahaan tidak kondusif untuk bekerja, maka pramuniaga dipastikan tidak akan bertahan lama diperusahaan tersebut. Dapat dikatakan *turnover intention* akan semakin tinggi. Perusahaan harus berusaha sekuat tenaga agar pramuniaga terbaiknya bertahan. Hal yang paling mungkin dilakukan oleh perusahaan adalah menjaga mereka agar tetap merasa nyaman dengan lingkungan kerja di perusahaan. Tidak hanya lingkungan kerja fisik tetapi dalam hal psikologisnya pun harus diperhatikan. Lingkungan kerja yang kondusif, akan membuat pramuniaga merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang buruk, seperti sedikitnya fasilitas yang didapat pramuniaga, tidak adanya tempat untuk istirahat pramuniaga, akan semakin mendorong niat pramuniaga untuk mengundurkan diri. Semakin lengkap fasilitas yang diterima pramuniaga untuk menunjang pekerjaannya maka semakin rendah niat pramuniaga untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

Aspek lain dari lingkungan kerja yaitu suasana kerja. Suasana kerja yang dapat mendukung pramuniaga dalam bekerja misalnya penerangan atau cahaya yang cukup, keamanan di tempat kerja yang terjamin, tempat kerja yang nyaman, sangat dibutuhkan oleh pramuniaga. Semakin tinggi tingkat kriminalitas, atau bisa dikatakan keamanan pramuniaga dalam bekerja terancam maka akan dapat meningkatkan niat pramuniaga tersebut untuk keluar dari pekerjaannya dan mencari alternatif pekerjaan lain yang lebih aman. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja

yang tidak mendukung berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pramuniaga.

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention

“Semakin bagus Lingkungan Kerja akan semakin rendah Turnover Intention Karyawan “.

III. Metode Penelitian

Karyawan yang mengalami tekanan *job insecurity* memiliki alasan rasional untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dapat mendukung kelanjutan dan memberikan rasa aman bagi karirnya (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984 dalam Iwandi, 2002). Karenanya karyawan yang mengalami tekanan atau tidak mendapat tekanan dan mudah memperoleh pekerjaan ditempat lain, tekanan yang mangancam kelangsungan kerja diduga terkait dengan reaksi untuk meninggalkan pekerjaan di tempat lain. Ashford et al. (1989), menyatakan *job insecurity* merupakan perasaan tegang, gelisah, khawatir stress, dan merasa pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan karyawan. Ada berbagai macam penelitian yang menghubungkan *job insecurity* terhadap *turnover intention* diantaranya adalah hasil penelitian Ameen et al. (1995) pada akuntan pendidik menemukan bahwa *job insecurity* mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Penelitian ini didukung oleh penelitian Suwandi dan Indriantoro (1999) yang menunjukkan bahwa *job insecurity* sebagai faktor yang secara langsung mempengaruhi *turnover intention*. Tetapi penelitian yang dilakukan oleh Pasewark dan Straswer (1996) melalui pengujian path analysis, menemukan bahwa *job insecurity* bukan *predictor* langsung terhadap *turnover intention*.

H1: *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*

‘Semakin tinggi tingkat *Job Insecurity* akan semakin tinggi tingkat *Turnover Intention*’.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pramuniaga

Hubungan yang akrab dan saling tolong-menolong dengan teman sekerja serta atasan sangat penting dan memiliki hubungan kuat dengan kepuasan kerja. Salah satu faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja ialah sifat atasan yang tidak mau mendengar keluhan. Kurangnya komunikasi langsung antara atasan dengan pramuniaga seringkali membuat atasan tidak memahami apa yang dirasakan dan diinginkan oleh pramuniaga. Ketika hubungan antara pramuniaga dengan atasan terjalin dengan baik maka tingkat *turnover intention* dapat ditekan dan cenderung menurun.

Kepuasan kerja pramuniaga salah satunya dapat dicapai dengan memperhatikan gaji yang diterima pramuniaga. Ketika gaji yang diterima dapat mencukupi kebutuhan pramuniaga maka dapat menurunkan keinginan pramuniaga untuk keluar dari perusahaan.

Kesesuaian pemberian gaji dan insentif kepada pramuniaga sangat penting agar pramuniaga merasa sesuai dan puas dengan apa yang telah mereka lakukan untuk perusahaan. Dapat diartikan bahwa apabila kepuasan pramuniaga terhadap gaji tinggi maka makin rendah niat untuk keluar. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pramuniaga mempunyai pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention*

H2: Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

‘Semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja karyawan akan semakin rendah tingkat *Turnover Intention*’.

. Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pramuniaga

Ketika lingkungan kerja disuatu perusahaan tidak kondusif untuk bekerja, maka pramuniaga dipastikan tidak akan bertahan lama diperusahaan tersebut. Dapat dikatakan *turnover intention* akan semakin tinggi. Perusahaan harus berusaha sekuat tenaga agar pramuniaga terbaiknya bertahan. Hal yang paling mungkin dilakukan oleh perusahaan adalah menjaga mereka agar tetap merasa nyaman dengan lingkungan kerja di perusahaan. Tidak hanya lingkungan kerja fisik tetapi dalam hal psikologisnya pun harus diperhatikan. Lingkungan kerja yang kondusif, akan membuat pramuniaga merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang buruk, seperti sedikitnya fasilitas yang didapat pramuniaga, tidak adanya tempat untuk istirahat pramuniaga, akan semakin mendorong niat pramuniaga untuk mengundurkan diri. Semakin lengkap fasilitas yang diterima pramuniaga untuk menunjang pekerjaannya maka semakin rendah niat pramuniaga untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

Aspek lain dari lingkungan kerja yaitu suasana kerja. Suasana kerja yang dapat mendukung pramuniaga dalam bekerja misalnya penerangan atau cahaya yang cukup, keamanan di tempat kerja yang terjamin, tempat kerja yang nyaman, sangat dibutuhkan oleh pramuniaga. Semakin tinggi tingkat kriminalitas, atau bisa dikatakan keamanan pramuniaga dalam bekerja terancam maka akan dapat meningkatkan niat pramuniaga tersebut untuk keluar dari pekerjaannya dan mencari alternatif pekerjaan lain yang lebih aman. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pramuniaga.

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

“Semakin bagus Lingkungan Kerja akan semakin rendah Turnover Intention Karyawan “.

3.2 Populasi dan Sampel

A. Populasi

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kumpulan itu (Uma, 2006). Dalam hal ini populasinya adalah para Karyawan yang bekerja di Gelael Supermarket Semarang. ?

B. Sampel

Sampel merupakan bagian yang berguna bagi tujuan penelitian populasi dan aspek-aspeknya. Sampel adalah bagian dari populasi yang dianggap cukup mewakili (Ghozali, 2008). Metode pengambilan sampel dilakukan dengan cara *Accidental sampling* yaitu dengan penetapan jumlah Karyawan yang disurvei pada Gelael Supermarket Semarang. Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah Karyawan yang bekerja di Gelael Supermarket di Kota Semarang.

Populasi dari penelitian ini adalah Karyawan atau responden yang bekerja di Gelael Supermarket di Kota Semarang.

Metode Pengumpulan Data

Kuesioner

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan akan memberi respon atas pertanyaan tersebut.

No.	Kategori	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat tidak Setuju	1

Dalam penelitian ini kuesioner menggunakan pertanyaan tertutup dan terbuka. Pengukuran variable dilakukan dengan skala Likert yang menggunakan metode scoring sebagai berikut :

Angka 1 menunjukkan bahwa responden tidak mendukung terhadap pertanyaan yang diberikan. Sedangkan angka 5 menunjukkan bahwa responden mendukung terhadap pertanyaan yang diberikan.

A. Analisis Data Kuantitatif

Analisis data kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian yang telah diajukan sebelumnya (Uma, 2006). Adapun alat yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

Uji Instrument Penelitian

Instrument untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan beberapa pernyataan (kuesioner) yang disusun dengan skala Likert. Skala Likert adalah skala interval yang secara spesifik menggunakan lima pilihan, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju (Uma, 2006). Setiap pernyataan mempunyai lima alternatif jawaban seperti tabel 2. di bawah ini:

Tabel 3.7. Instrumen Penelitian (Skala Likert)

Uji Validitas

Untuk mendukung analisis regresi dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji Validitas digunakan untuk mengetahui sah /valid tidak suatu kuesioner, suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2008). Langkah selanjutnya adalah secara statistik, angka korelasi yang diperoleh dengan melihat tanda bintang pada hasil skor total, atau membandingkan dengan angka bebas korelasi nilai r yang menunjukkan valid. Pada penelitian ini uji validitas akan dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*). Untuk menentukan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur, perlu dikonsultasikan dengan table r produk *moment*.

Kriteria penilaian uji validitas adalah :

- a. Apabila r hitung $>$ r table, maka item kuesioner tersebut valid.
- b. Apabila r hitung $<$ r table, maka dapat dikatakan item kuesioner tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu penelitian pengukur dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliable hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama, selama aspek yang diukur dalam dari subjek memang belum berubah. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach* (Ghozali, 2008). Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliable akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan computer program SPSS.

Kriteria penilaian uji reliabilitas adalah :

- a. Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliabel.
- b. Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang dipergunakan dalam penelitian. Hal tersebut dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat. Model analisis regresi penelitian ini mensyaratkan uji asumsi terhadap data yang meliputi :

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen (Ghozali,2009). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Uji multikolinearitas pada penelitian dilakukan dengan matriks korelasi. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai *VIF (Variance Inflation Factor)* dan *Tolerance*-nya. Apabila nilai matriks korelasi tidak ada yang lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan data yang akan dianalisis terlepas dari gejala multikolinearitas. Kemudian apabila nilai *VIF* berada diatas 10 dan nilai *Tolerance* mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinearitas (Ghozali, 2009).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan satu ke pengamatan yang lain (Ghozali,2009). Jika

varian dari esidu atau dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *homokedastisitas*. Dan jika varian berbeda maka disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2009). Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependent) yaitu ZPRED dan nilai residualnya SRESID.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal (Ghozali,2009). Untuk menguji apakah data-data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan metode sebagai berikut :

Metode Grafik

Metode grafik yang handal adalah dengan melihat normal melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Metode Statistik

Uji statistik sederhana yang sering digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari Skewness dan kurtosis. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari alpha 5% maka menunjukkan distribusi data normal.

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode analisa kuantitatif. Dimana untuk mencapai tujuan pertama yaitu menganalisis pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior adalah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda (*Multiple regresional analisis*). Regresi berganda dilakukan terhadap model lebih dari satu variable bebas, untuk diketahui pengaruhnya terhadap variabel terikat (Ghozali, 2009). Pada penelitian ini menggunakan alat bantu program statistic *SPSS for windows* untuk mempermudah proses pengolahan data-data penelitian dari program tersebut akan didapatkan output berupa hasil pengolahan dari data yang telah dikumpulkan, kemudian output hasil pengolahan data tersebut diinterpretasikan akan dilakukan analisis terhadapnya. Setelah dilakukan analisis barulah kemudian diambil sebuah kesimpulan sebagai sebuah hasil dari penelitian.

Regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Pada regresi berganda terdapat satu variabel terikat dan lebih dari satu variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah *Turnover Intention (Keinginan Pindah)* di Gelael Supermarket di Kota Semarang, sedangkan yang menjadi variabel bebas adalah *Job Insecurity*, *Kepuasan kerja*, dan *Lingkungan Kerja*. Model hubungan *Turnover Intention* dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Diketahui:

Y : *Turnover Intention (Keinginan Pindah)*

a : Konstanta

b : Koefisien

X1 : *Job Insecurity*
 X2 : Kepuasan Kerja
 X3 : Lingkungan Kerja
 e : Standar Error

b. Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik t dengan langkah-langkah sebagai berikut :

a. Merumuskan Hipotesis (Ho : Ha)

Ho : $\beta_1 = 0$, tidak ada pengaruh antara *Job Insecurity*, kepuasan kerja, dan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap *Turnover Intention* (*Ketidakamanan Kerja*).

Ha : $\beta_1 \neq 0$, ada pengaruh antara *Job Insecurity*, kepuasan kerja, dan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap *Turnover Intention*

b. Menentukan titik kritis / t_{tabel}

Tingkat signifikansi yang dipakai adalah 5 % ($\alpha = 0,05$), sedangkan *degree of freedom* (df) = $n - k - 1$

Dimana : n = sampel
 k = variabel

c. Mencari t_{hitung}

$$t_{hitung} = \frac{b}{sb_1},$$

dimana : b = nilai yang dihipotesiskan
 sb = simpangan baku

d. Buat kesimpulan, dengan menerima Ho atau menolak Ho. Dengan ketentuan sebagai berikut :

t hitung > t tabel berarti Ho ditolak dan Ha diterima

t hitung < t tabel berarti Ho diterima dan Ha ditolak

Uji F

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik distribusi F, dengan langkah-langkah sebagai berikut :

a. Merumuskan Hipotesa (Ho ; Ha)

Ho₆ : b = 0 (tidak terdapat pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap *Turnover Intention*

Ha₆ : b ≠ 0 (terdapat pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap *Turnover Intention*).

b. Mencari titik kritis / F tabel

Tingkat signifikansi yang dipakai adalah 5 % ($\alpha = 0,05$), sedangkan *degree of freedom* (df) = $n - k - 1$

Dimana : n = sampel
 k = variabel

c. Mencari F_{hitung}

$$F_h = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan :

R = Koefisien regresi ganda

k = jumlah variabel independent

n = Jumlah anggota sampel

d. Buat kesimpulan, dengan menerima Ho atau menolak Ho. Dengan ketentuan sebagai berikut :

F hitung > F tabel berarti Ho ditolak dan Ha diterima

F hitung < F tabel berarti Ho diterima dan Ha ditolak.

Dalam penelitian ini untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel variabel *independent* secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel *dependen* dilakukan dengan menggunakan uji F test yaitu dengan cara membandingkan antara F hitung dengan F table.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisiensi determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variable independent sama sekali tidak berpengaruh terhadap *variable dependent*. Apabila koefisien determinasi semakin

mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa *variable independent* berpengaruh terhadap *variable dependent*. Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimaksudkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependen*. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²* (*Adjusted R Square*) pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel *independen* ditambahkan ke dalam model (Ghozali,2009).

Hasil dan Pembahasan

Kesimpulan

1. Hasil Uji validitas menunjukkan r hitung semua variable (job Insecurity, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Turnover Intention) > r tabel (0,22) sehingga semua variabel di nyatakan valid.
2. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai croncach alpha > 0,6 sehingga semua variabel penelitian dinyatakan reliabel.
3. Hasil uji regresi berganda adalah $Y = 8.295 + 0,824 X_1 - 0,195 X_2 - 0.134 X_3$ artinya apabila job insecurity, kepuasan kerja dan lingkungan kerja dianggap tetap maka variable turnover bernilai positif. Hubungan variable job insecurity berpengaruh positif terhadap turnover intention, sedangkan variable kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negative terhadap turnover intention.

- a. Nilai konstanta () sebesar 8.295. Hal ini menunjukkan bahwa ketika variable job insecurity, kepuasan kerja, lingkungan kerja di anggap tetap maka turnover karyawan bernilai positif.
- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel job insecurity (X1) adalah sebesar 0,824 X1 dan signifikan (nilai probabilitasnya = 0,000 atau di bawah 5%). Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif antara variable job insecurity terhadap turnover karyawan.
- c. Nilai koefisien regresi untuk variabel Kepuasan Kerja X2 adalah sebesar - 0,195 X2, dan signifikan (nilai probabilitasnya = 0,013 atau dibawah 5%). Hal ini menunjukkan ada pengaruh negative antara variabel kepuasan kerja terhadap turnover karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa jika kepuasan kerja semakin meningkat maka turnover karyawan akan menurun.
- d. Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X3) adalah sebesar - 0,134 X3 dan signifikan (nilai probabilitasnya = 0,028 atau di bawah 5%). Hal ini menunjukkan ada pengaruh negative antara variabel lingkungan kerja terhadap turnover karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa jika lingkungan kerja semakin baik maka turnover karyawan akan menurun.

DAFTAR PUSTAKA

Asosiasi Perusahaan Retail Indonesia (APRINDO). (2012). Perkembangan Bisnis Ritel Modern, Diakses dari:

<http://www.aprindo.net/> pada tanggal 16 Januari 2015.

Azwar, S. (2000). Asumsi-asumsi dalam inferensi statistika. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gajah mada.

Bluedorn ,Carol. (2001). The impact of various factors on the personality, job satisfaction and turnover intentions of professional accountants. *Managerial Auditing Journal* ,16 (4):234-245.

Campel, D.T., & Fiske, D.W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod-matrix. *Psychological Bulletin.*, 56. 81-105.

Cox,S.J, and Cheyne,A.J.T. (2000). Assessing safety culture in offshore environments. *UK: Safety Science* 34, 111-129.

Cronbach,L.J., (1991). Methodological study-a personal retrospective, in Brennan,

Robert, L., 2001, an essay on the history and future of reliability from the perspective of replications. *Journal of Educational Measurement*, 38.

Fisher, F.M.(1970).“ Test of Equality between Sets of Coefficients in two linear regressions : An Expository Note. *Econometrica: Journal of The Econometric Society*, 361-366.

Fornell, C., & Lacker, D., F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18, 39-50.

Ghozali, Imam. (2006). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”.Semarang:

Badan Penerbit Undip.Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.

Hair, J.E. Jr. R. E., Anderson, R. L. Tatham & W. C. Black. (1998). *Multivariate Data Analysis*.

Prentice-Hall International. Inc., New Jersey

Harrison, Steven and Gordon, Pamela Ann. (2014). Misconceptions Of Employee Turnover: Evidence-Based Information For The Retail Grocery Industry. *Journal of Business & Economics Research –Second Quarter, Volume 12, Number 2*.

Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kedua, PT. Prehallindo, Jakarta* Hazewinkel, Michiel ed. (2001). ”Kolmogorov-Smirnov test”, *Encyclopedia of Mathematics*. Springer, ISBN 978-1-55608-010-4.

Indriarto, Nur dan Bambang Supomo, (2002). *Metode Penelitian Bisnis : Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Ed 1, Yogyakarta : BPFE.

Jeen,S. Batty Dorance. (2014). a study on attrition –turnover intentions in retail industry. *International Journal of Business and Administration Research Review*. Vol.I, Issue No.3

Joreskog, K. G. (1969). A General Approach to Confirmatory Maximum Likelihood Factor Analysis.*Psychometrika*, 34(2), 183-202.

Kreitner, Robert, dan Kinichi, Angelo. (2004). *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.

Luthans, Fred. (2006). *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: ANDI.

Mobley, Horner, & Hollingsworth. (1978). The relationship between human resource practices and Employee retention in public organisations: an exploratory Study conducted in the united arab emirates. Arab: *International Journal of Business and Social Science*.

Murphy, and Cleveland. (1995). *The achievement motivate*. New York: Irvington inc.

Newstorm, Davis, Keith,. (1996). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Tujuh. Jakarta: Erlangga.

Riggio, R.E. (2000). Introduction to industrial/organizational Psychology, (ON-LINE), www.emeraldinsight.com, 2 Desember 2014.

Robbins, S.P, dan Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.

Roelen, C.A.M., (2008). Which work factors determine job Satisfaction.

International Journal of Industrial Ergonomics. Sedarmayanti. (2001). *Manajemen SDM* cetakan 1. Bandung: PT. Refika Aditama. Sekaran.