# PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT. HASNUR RIUNG SINERGI KABUPATEN TAPIN

Agustinus Kevin Alfarol[1)], Jaya Bahwiyanti[2)]

agustinuskevinalfaro@gmail.com
jayabahwiyanti@gmail.com

[1,2]Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin

## ABSTRACT

This study, to measure the factors that influence turnover intention are job satisfaction and work stress at PT. Hasnur Riung Sinergi, Tapin Regency, shows that the employee turnover rate tends to be high due to the high workload.
The research objective is to find out and analyze the effect of job satisfaction and work stress on turnover intention at PT. Hasnur Riung Synergy of Tapin Regency.
This research is a quantitative research with a correlational exploration method between the independent variables and the dependent variable. Research data was collected by questionnaire from 81 respondents. Then tested with the SPSS version 25 program.

The results of the study show that there is a partial and simultaneous effect of job satisfaction and work stress on turnover intention. The dominant variable in this study is job satisfaction.

***Keyword : Work Satisfaction, Work Stress, Turnover Intention***

## PENDAHULUAN

Tekanan kerja dipicu oleh semakin banyaknya persyaratan yang harus dipenuhi, kewajiban yang semakin berat, persaingan kerja yang semakin ketat. Tekanan kerja akan menimbulkan stres kerja yang memicu kenaikan turnover intention yang representatif (Basuki, dkk. 2020).

Turnover intention merupakan suatu kondisi dimana pekerja memiliki

tujuan atau kecenderungan sadar untuk mencari posisi yang berbeda sebagai pilihan di berbagai organisasi. Kecenderungan tujuan pekerja untuk menghentikan posisi mereka seperti yang ditunjukkan oleh pilihan mereka sendiri, ini adalah masalah besar bagi organisasi.

Turnover intention berkaitan dengan kepuasan pekerjaan dan stres kerja, namun kepuasan pekerjaan telah diakui secara andal sebagai indikator yang signifikan. Sedangkan kekecewaan terjadi ketika seorang pekerja memiliki pertimbangan untuk melepaskan posisinya dengan mencari pekerjaan di tempat lain, pekerja tersebut berkeinginan supaya dapat memenuhi harapan yang diinginkan.

Terdapat hubungan negatif antara kepuasan pekerjaan dengan turnover intention, dimana dengan semakin meningkatnya kepuasan pekerjaan, turnover intention semakin berkurang. Seorang individu senang dengan pekerjaannya dengan asumsi pekerjaan itu sesuai dengan ekspektasi.

Stres kerja merupakan indikasi atau perasaan yang muncul dalam diri seorang dapat berdampak pada organisasi, yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja pekerja. Stres kerja yang berkelanjutan dapat menurunkan hasil kerja yang kemudian diikuti oleh peningkatan turnover intention.

Tingkat turnover intention tidak dapat disangkal dalam organisasi merupakan salah satu hal penting yang harus menjadi pertimbangan organisasi. Karena, bukanlah sesuatu yang sederhana bagi organisasi untuk membatasi tingkat turnover intention yang terus berkembang dari waktu ke waktu. Keluar masuknya pekerja dari organisasi tentunya akan menimbulkan pemborosan bagi organisasi tersebut, karena proses perekrutan pekerja tentunya mengeluarkan biaya yang besar.

PT. Hasnur Riung Sinergi Kabupaten Tapin berada dalam naungan

Hasnur Group. Hasnur Group merupakan perusahaan yang telah berkembang dalam berbagai bidang usaha, mulai dari kehutanan, pertambangan, pelabuhan, perkebunan, kelapa sawit, pelayaran, pendidikam dan media cetak yang tumbuh dan berkembang di Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah. Hasnur Group merupakan suatu grup kegiatan usaha yang didirikan oleh seorang pengusaha asli Kalimantan yaitu H.A Sulaiman HB.

Tingginya turnover intention pada PT. Hasnur Riung Sinergi Kabupaten Tapin menunjukkan persentase rata-rata naik dari 5% - 10% setiap tahun, dapat dilihat pada tabel bawah ini :

**Tabel 1 : Data Perputaran Karyawan**

| Tahun | Jumlah Karyawan | Karyawan Masuk | Persentase Karyawan Masuk | Karyawan Keluar | Persentase Karyawan Keluar |
|---|---|---|---|---|---|
| 2018 | 79 | 9 | 11,4 | 7 | 8,9 |
| 2019 | 81 | 8 | 9,9 | 8 | 9,9 |
| 2020 | 81 | 11 | 13,6 | 8 | 9,9 |

Sumber : PT. Hasnur Riung Sinergi Kabupaten Tapin

Berdasarkan fenomena pada tabel menunjukkan data perputaran karyawan yang tinggi, sehingga penelitian bertujuan ingin mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap turnover intention pada PT. Hasnur Riung Sinergi Kabupaten Tapin.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) merupakaan keadaan yang positif atau negatif dalam lingkungan kerja yang dirasakan oleh pekerja. Perasaan yang

dirasakan pekerja terhadap pekerjaannya adalah kepuasan kerja (Widyanti R., dkk., 2020). Satuan ukur yang digunakan untuk mengukur kepuasan pekerjaan adalah :

1. Kepuasan terhadap pendapatan

   Pendapatan adalah salah satu tanda kepuasan kerja. Upah yang diperoleh seseorang sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukan dan sebanding dengan upah yang diperoleh orang lain yang kedudukannya sebanding.

2. Kepuasan dengan jenjang karir

   Tingkat kemajuan jabatan dalam suatu perusahaan. Keinginan untuk maju mencakup perubahan ke kompensasi yang lebih signifikan dan dianggap dalam kapasitas yang sama (Widyanti R., dkk., 2021).

3. Kepuasan terhadap teman dalam pekerjaan yang sama

   Mitra yang suportif merupakan salah satu strategi untuk menyelesaikan kebutuhan kolaborasi sosial. Mempunyai teman dalam pekerjaan yang sama yang memiliki sifat mendukung diakui dapat menambah kepuasan dalam bekerja.

4. Kepuasan dalam pekerjaan yang dilakukan

   Jumlah tugas menawarkan individu kesempatan yang mungkin untuk mengetahui bagaimana memperoleh perasaan bangga dengan tugas-tugas tertentu dan kesulitan untuk posisi yang menarik. Gagasan tentang pekerjaan juga merupakan tanda pemenuhan pekerjaan

5. Kepuasan dengan atasan

   Betapa besar pemikiran akan bantuan dan dukungan yang luar biasa yang ditunjukkan oleh atasan terdekat kedalam bawahan. Pemimpin yang memiliki hubungan individu yang luar biasa dengan bawahan dan harus

memahami kepentingan bawahan berkomitmen untuk kepuasan pekerja, dan partisipasi bawahan sangat mempengaruhi pemenuhan pekerjaan.

**Pengertian Stres Kerja**

Menurut Notoatmodjo (2019), merupakan perasaan dan cara pandang individu yang menjadi cemas dan merasa gelisah terus menerus, indikator stres kerja adalah:

1. Kondisi pekerjaan

   Tanggung jawab yang ekstrem dapat menyebabkan masalah stress kerja dalam karyawan.
2. Peran kerja

   Pekerjaan yang tidak jelas membuat pekerja merasa tidak nyaman di tempat kerja
3. Variabel interpersonal, terkait dengan kerjasama antara rekan, bawahan dan atasan.
4. Kemajuan karir

   Perkembangan karir ke posisi yang lebih tinggi, sesuai pertimbangan kemampuan profesional pekerja dan kebutuhan perusahaan.
5. Susunan organisasi

   Struktur organisasi antar tiap organisasi tentu berbeda, struktur yang kaku, manajemen yang kurang mengerti kondisi, tidak adanya pelatihan, dan tidak ikut andil dalam penentuan pilihan adalah awal dari stres kerja.

**Pengertian *Turnover Intention***

Menurut Ibrahim (2017) Turnover intention merupakan keinginan buruh untuk keluar dari serikat, mendorong realitas terakhir yang terlihat dari

banyaknya buruh yang keluar dari serikat dalam jangka waktu tertentu, sedangkan keinginan utusan untuk pindah menunjukkan hasil evaluasi individu sesuai dengan prosedur. Indikator turnover intention adalah :

1. Berpikir untuk berhenti

   Mencerminkan individu untuk berpikir tentang mengundurkan diri atau tetap di tempat kerja. Akibat kekecewaan yang dirasakan oleh para buruh, setelah itu mereka berpikir untuk meninggalkan tempat kerja mereka saat ini.

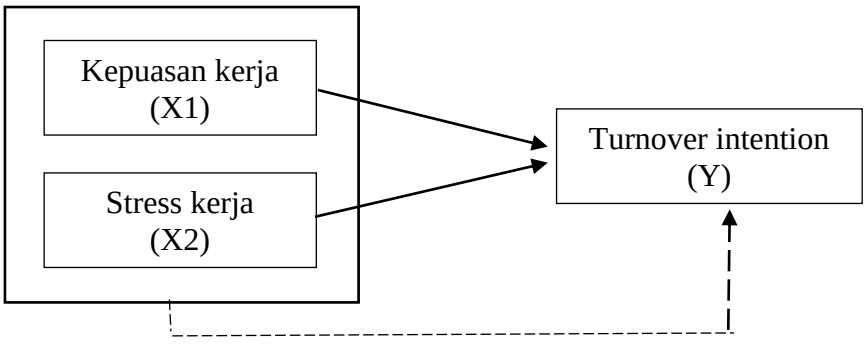
2. Niat untuk mencari opsi lain

   Mencerminkan individu yang akan mencari pekerjaan bagus di perusahaan yang berbeda. Pekerja telah sering dianggap mencari pekerjaan di tempat lain.

3. Niat untuk berhenti

   Tenaga kerja bermaksud untuk mengundurkan diri ketika mereka tersebut telah menentukan kesempatan yang lebih dominan.

Berdasarkan uraian diatas dapat dibuat kerangka konseptual sebagai berikut :




Sumber : dibuat peneliti
Gambar 1 : Kerangka Konseptual

**HIPOTESIS PENELITIAN**

Sesuai dengan kerangka konseptual yang telah digambarkan, maka

hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan adalah : kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap turnover intention.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode eksplorasi korelasional dengan metodologi kuantitatif, teknik pengukuran objektif untuk fenomena sosial. Menurut Arikonto (2010), penelitian korelasi adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variable atau lebih, tanpa melakukan perubahan, tambahan atau manipulasi terhadap data yang memang sudah ada.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Hasnur Riung Sinergi Kabupaten Tapin beralamatkan di jalan Jendral Sudirman By Pass Rt. 009 N0.67 Kelurahan Rangda Malingkung Tapin Utara Kabupaten Tapin. Populasi pada penelitian adalah seluruh karyawan bagian produksi sebanyak 81 karyaawan, sedangkan penarikan sampel adalah sampel jenuh. Penelitian ini merupakan penelitian korelasi.

## PENGUJIAN HIPOTESIS

Sesuai dengan tujuan penelitian, tehnik analisis data yang digunakan adalah menggunakan uji pengaruh dengan analisis regresi berganda.

$Y = \alpha + \beta 1X1 + \beta 2X2 + e$

Keterangan:
Y = *Turnover Itention*
$\alpha$ = Konstanta
X1 = Kepuasan Kerja
X2 = Stres Kerja
$\beta 1, \beta 2$ = Koefisien garis regresi
e = error / variabel pengganggu

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Sesuai sebaran kuesioner yang telah diisi responden, dapat disajikan karakteristiknya antara lain:

1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Gender

**Tabel 2 : Karakteristik Responden Menurut Jenis Gender**

| Jenis Gender | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Pria | 77 | 95 |
| Perempuan | 4 | 5 |
| Keseluruhan | 81 | 100 |

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah

2. Karakteristik Responden Menurut Umur

**Tabel 3 : Karakteristik Responden Menurut Umur**

| Umur | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| 20 - 25 Tahun | 37 | 46 |
| 26 - 30 Tahun | 21 | 26 |
| 31 - 35 Tahun | 14 | 17 |
| > 35 Tahun | 9 | 11 |
| Keseluruhan | 81 | 100 |

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah

3. Karakteristik Responden Menurut Sekolah Terakhir

**Tabel 4 :Karakteristik Responden Menurut Sekolah Terakhir**

| Pendidikan Terakhir | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| SMA | 75 | 93 |
| D3 | 2 | 2 |
| S1 | 4 | 5 |
| S2 | 0 | 0 |
| Keseluruhan | 81 | 100 |

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah

4. Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja

**Tabel 5 :Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja**

| Lama Bekerja | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| 1 s/d 5 Tahun | 45 | 56 |

| | | |
|---|---|---|
| 6 s/d 10 Tahun | 22 | 27 |
| Diatas 10 Tahun | 14 | 17 |
| Keseluruhan | 81 | 100 |

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah

**ANALISIS DISKRIPTIF**

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan yang posistif atau negatif dalam lingkungan kerja yang dirasakan karyawan. Pengukuran variabel ini menggunakan lima indikator sebagai parameter yaitu : kepuasan terhadap pendapatan ($X_{1.1}$), kepuasan terhadap jenjang karier ($X_{1.2}$), kepuasan terhadap teman dalam pekerjaan ($X_{1.3}$), kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan ($X_{1.4}$) serta kepuasan terhadap atasan ($X_{1.5}$). Tanggapan responden secara umum pada variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap turnover intention karyawan, hal tersebut dapat terlihat dari skor rata-rata yang diperoleh adalah 318 yang artinya berada dalam posisi sedang.

2. Stress Kerja

Stress kerja merupakan perasaan dan cara pandang karyawan yang menjadi cemas dan merasa gelisah terus menerus. Pengukuran variabel ini menggunakan lima indikator sebagai parameter yaitu : kondisi pekerjaaan ($X_{2.1}$), peran kerja ($X_{2.2}$), interpersonal ($X_{2.3}$), kemajuan karier ($X_{2.4}$) serta susunan organisasi ($X_{2.5}$). Tanggapan responden secara umum pada variabel stress kerja disebabkan oleh beban kerja yang berlebih sehingga menyebabkan rasa bosan terhadap pekerjaan, hal tersebut dapat terlihat dari skor rata-rata yang diperoleh 335 yang artinya dalam posisi sedang.

3. Turnover intention

Turnover intention merupakan keinginan dari karyawan untuk berhenti dari pekerjaannnya. Pengukuran variable ini menggunakan tiga indikator sebagai parameter yaitu : berpikir untuk berhenti ($Y_1$), niat untuk mencari opsi lain ($Y_2$) dan niat untuk berhenti ($Y_3$). Tanggapan responden secara umum terhadap variabel turnover intention disebabkan pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki serta kondisi pekerjaan sudah tidak nyaman (beban pekerjaan yang selalu bertambah), hal tersebut dapat terlihat dari skor rata-rata yang diperoleh 343 yang artinya dalam posisi sedang.

4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Besarnya perubahan pada faktor dependen (Y) akibat perubahan pada faktor independen (X) secara secara sendiri- sendiri dapat dijelaskan melalui persamaan regresi yang diperoleh. Dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil seperti yang tertera dalam Tabel 6

**Tabel 6 : Hasil Analisis Regresi Berganda**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1.253 | .965 | | 1.298 | .198 | | |
| | Total_X1 | .319 | .070 | .473 | 4.566 | .000 | .424 | 2.361 |
| | Total_X2 | .249 | .067 | .383 | 3.704 | .000 | .424 | 2.361 |

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data Yang Telah Diolah

Berdasarkan hasil analisis Regresi berganda adalah sebagai

berikut:

Y = 1.253 + 0,319X1 + 0,249X2 + e

a. Nilai konstanta 1,253 artinya jika variabel kepuasan kerja dan stres kerja tidak dimasukkan dalam penelitian, maka *turnover itention* masih meningkat dengan nilai 125.3 %.

b. Variabel kepuasan kerja (X1) 0,319 adalah positif, bilamana terjadi peningkatan kepuasan kerja 1 satuan di PT. Hasnur Riung Sinergi Kabupaten Tapin tentunya akan terjadi peningkatan *turnover itention* sebesar 31.9%, dimana faktor lain dianggap konstan.

c. Variabel stres kerja (X2) 0,249 adalah positif, bilamana terjadi peningkatan stres kerjanya 1 satuan di PT. Hasnur Riung Sinergi Kabupaten Tapin tentunya akan terjadi peningkatan *turnover itention* sebesar 24.9 %, dimana faktor lain dianggap konstan.

**5. Hasil pengujian Hipotesis**

a. Uji Simultan

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau signifikan antara variavel kepuasan kerja dan stres kerja terhadap variabel *turnover itention.*

**ANOVA[a]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 76.515 | 2 | 38.257 | 71.126 | .000[b] |
| | Residual | 41.954 | 78 | .538 | | |
| | Total | 118.469 | 80 | | | |

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

**Tabel 7: Uji Simultan (Uji-F)**

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah

Hasilnya menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,000 < 0,05, berarti variabel bebas yaitu kepuasan kerja ($X_1$) dan stres kerja ($X_2$) secara bersama- sama berpengaruh dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu *turnover itention* (Y) di PT. Hasnur Riung Sinergi Kabupaten Tapin. Semakin tidak puas dan stress kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi *turnover intention* yang terjadi di perusahaan tersebut.

b. Uji Parsial

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau signifikan antara variabel kepuasan kerja dan stres terhadap variabel *turnover itention*.

**Tabel 8: Uji Parsial (Uji-t)**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1.253 | .965 | | 1.298 | .198 | | |
| | Total_X1 | .319 | .070 | .473 | 4.566 | .000 | .424 | 2.361 |
| | Total_X2 | .249 | .067 | .383 | 3.704 | .000 | .424 | 2.361 |

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah

Berdasarkan data diatas dapat dijelaskan masing-masing variabel kepuasan kerja dan stres kerja secara sendiri-sendiri berpengaruh terhadap *turnover itention* di PT. Hasnur Riung Sinergi Kabupaten Tapin.

✓ Kepuasan kerja ($X_1$) secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y), dilihat nilai sig. untuk variabel kepuasan

kerja dengan nilai 0.000 < 0.05. Semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan oleh pagawai, maka semakin rendah tingkat *turnover intention* yang terjadi pada perusahaan tersebut.

- ✓ Stres kerja ($X_2$) secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y), dilihat nilai sig. untuk variabel stress kerja dengan nilai 0.000 < 0.05. Semakin stress karyawan pada pekerjaan tentunya berdampak juga pada semakin tingginya *turnover intention* yang terjadi pada perusahaan tersebut.

c. Uji Dominan

Untuk menguji hipotesis variabel yang pengaruh dominan terhadap variabel terikat dengan cara memilihnilai Beta (β) terbesar. Pada tabel, nilai beta (β) terbesar *Standardized Cofficients* adalah variabel kepuasan kerja ($X_1$) dengan nilai 0.473 dibandingkan nilai beta (β) *Standardized Cofficients* variabel stres kerja ($X_2$) dengan nilai 0.383. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa variabel yang dominan adalah variabel kepuasan kerja ($X_1$).

Bilamana variabel kepuasan kerja karyawan ($X_1$) ditingkatkan maka *turnover itention* (Y) karyawan akan mengalami penurunan. Hal ini berartinya bahwa semakin baik kepuasan kerja karyawan yang diberikan PT. Hasnur Riung Sinergi Kabupaten Tapin, maka semakin menurun tingkat *turnover itention* karyawan pada perusahaannya. Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam menekan *turnover intention* karyawan.

**Kesimpulan**

1. Kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* pada PT. Hasnur Riung Sinergi Kabupaten Tapin.
2. Kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* pada PT. Hasnur Riung Sinergi Kabupaten Tapin.
3. Kepuasan kerja berpengaruh dominan terhadap *turnover intention* pada PT. Hasnur iung Sinergi Kabupaten Tapin.

**DAFTAR PUSTAKA**

Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.

Agung AWS Waspodo, Widya Paramita, & NC Handayani. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Unitex.*

Arbawa, I., Cipta, W., & Bagia, I. W. 2016. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan, *Volume 4, 89-92*.

Ayun, Q. 2016. *Penilaian Kinerja Pada Karyawan di Perusahaan, 2(3)*, 74-88.

Bangun. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Erlangga.

Basuki, A Maduwinarti, Badawi, AI Maruta, 2020, From Perceived Coolness to Destination Loyality: The Role of Satisfaction and Place Attachment in West Java, Indonesia, *International Journal of Advanced Science and Technology 29 (3), 4939-4951*

Bungin, B. 2016. *Sosiologi Komunikasi : Teori, Paradigma dan Diskursus Teknologi di Masyarakat*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Group.

Edison, E., & Imas, Y. K. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Angka Meningkatkan Kinerja dan Organisasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Ghazali. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.* Semarang: BP Universitas Diponegoro.

Gomes, F. C. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Gorda. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depnasar: Widya Kriya Gematama.

Hanafiah. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. BUMA Kabupaten Berau.

Hartiena Aida Ayu. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Niat Untuk Keluar Pada PT. Arteria Daya Mulia Kota Cirebon.

Hasibuan, M. S. (2017). In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (pp. 112-119). Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.

Hendra, & Supartha. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Agung Kuta Badung, 67-80.

Hersey, P. (2018). Manajemen Perilaku Organisasi. Jakarta: Penerbit Airlangga.

Ibrahim, M. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Penerbit Alfabeta. Ivancevich. (2017). Manajemen Pengelolaan Sumber Daya Manusia : Sebuah Teori dan Konsep. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Ivancevich, J., Kanospake R, & Matteson, M. (2016). Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Kaswan. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bers ing Organisasi. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.

Mangkunegara, A. P. (2019). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima. Bandung: Penerbit Refika Aditama.

Manullang, M. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Marwansyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Rajagrafindo Persada.

Moeheriono. (2018). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.

Mondy, d. (2018). *Human Resources Management.* Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Nawawi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif.* Yogyakarta: University Gajah Mada.

Neng Siti Masaadah dan Emi Rusyani. (2021). Pengaruh Ketidakamanan dan Kepuasan Kerja Serta Komitmen Organisasional

Widyanti Rahmi; Basuki; Mursanto, 2021, Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Perencanaan Karir Individu, *Al-Kalam: Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen 8 (2), 127-138*

Widyanti Rahmi; Irhami Gusti; Ratna Silvia; Basuki, 2020, Organizational Justice and Organizational Pride to Achieve Job Satisfaction and Job

Performance, *Journal of Southwest Jiaotong University 55 (3)*