

**PERANAN SYARIATE ENGAGEMENT DALAM MEMODERASI KEPUASAN
KERJA DAN SALARY TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN
PT BNI LIFE INSURANCE WILAYAH MAKASSAR**

**Haslinda¹
M. Wahyuddin Abdullah²
Muslimin Kara³**

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar
Jl. H. M. Yasin Limpo No. 63 Samata Gowa

¹linda.samad82@gmail.com

²tosir_wahyu@yahoo.com

³muslimin_kara@yahoo.co.id

Abstract: *The purpose of this study was to find out effect of syariate engagement in moderating job satisfaction and salary to the turnover intention of employees of PT BNI Life Insurance in Makassar Region. The population in this study were all employees of PT BNI Life Insurance in Makassar Region which amounted to 123. Determination of the sample used a purposive sampling method. Data analysis used multiple linear regression analysis and regression moderating analysis with absolute difference test approach. The results showed that job satisfaction and salary negative affected the turnover intention of employees of PT BNI Life Insurance in Makassar Region and syariate engagement was able to moderate the negative relationship of job satisfaction and salary to the turnover intention of PT BNI Life Insurance employees in Makassar. The implications in this study provide input in overcoming the employee turnover intention level that occurred at PT BNI Life Insurance Makasssar Region by applying syariate engagement.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan *syariate engagement* dalam memoderasi kepuasan kerja dan *salary* terhadap *turnover intention* karyawan PT BNI Life Insurance Wilayah Makassar. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT BNI Life Insurance Wilayah Makassar yang berjumlah 123. Penetapan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dan analisis regresi *moderating* dengan pendekatan uji selisih mutlak. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja dan *salary* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT BNI Life Insurance Wilayah Makassar dan *syariate engagement* mampu memoderasi hubungan negatif kepuasan kerja dan *salary* terhadap *turnover intention* karyawan PT BNI Life Insurance Wilayah Makassar. Implikasi dalam penelitian ini memberikan masukan dalam mengatasi tingkat *turnover intention* karyawan yang terjadi pada PT BNI Life Insurance Wilayah Makassar dengan menerapkan *syariate engagement*.

Kata Kunci: *Syariate engagement, kepuasan kerja, salary, turnover intention.*

PENDAHULUAN

Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Fenomena yang seringkali terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat dirusak, baik secara langsung maupun tidak, oleh berbagai perilaku karyawan yang mempunyai keinginan untuk berpindah (*intentions*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Arianto, 2001). Dengan tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan, akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali.

Saat ini tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Waspodo dkk, (2013) dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya *turnover* pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu serta biaya baru dalam merekrut karyawan baru. Beberapa penelitian terkait *turnover intention* karyawan diantaranya: faktor yang dapat mempengaruhi karyawan terus bertahan di perusahaan, antara lain kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, dan lainnya (Martoyo, 2007). Kepuasan kerja berhubungan dengan *turnover* (pergantian) mengandung arti bahwa, kepuasan kerja yang tinggi selalu dihubungkan dengan *turnover* karyawan yang rendah, dan sebaliknya jika karyawan banyak merasa tidak puas maka *turnover* karyawan tinggi. Dengan kata lain semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan maka akan semakin meningkatkan retensi karyawan dan niat untuk berpindah (*turnover intention*) menjadi berkurang (Hanafiah, 2014).

Kepuasan kerja merupakan hal mendasar, yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar dari tempatnya bekerja dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari tempat kerja sebelumnya (Waspodo dkk, 2013). Jadi, semakin rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan, sehingga memunculkan pemikiran mereka untuk meninggalkan pekerjaannya. Sikap ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan diduga menimbulkan berbagai masalah seperti meningkatnya tingkat absensi karyawan, perilaku kerja pasif, dan sebagainya.

Faktor lain yang ikut berperan dalam menurunkan *turnover intention* adalah *salary* yang merupakan salah satu unsur dari kompensasi. Jika *salary* yang diberikan secara tepat maka para karyawan akan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi tersebut. Hal ini sejalan dengan teori keadilan yang pertama kali dikemukakan oleh Adam 1965 yang menjelaskan bahwa orang-orang dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan secara adil dalam pekerjaannya. Imbalan berupa upah atau *salary* merupakan salah satu diantara imbalan yang dapat dicapai seseorang melalui kegiatan bekerja. Karyawan dapat keluar dari organisasi secara sukarela maupun karena hal lain, seperti lingkungan kerja yang tidak nyaman, pekerjaan tersebut tidak cocok dengan tujuan karirnya, atau adanya gaji yang lebih tinggi pada organisasi yang lain sehingga karyawan tersebut memutuskan untuk pindah (Triyanto dan Santosa, 2009).

Kinerja dan loyalitas karyawan dapat ditingkatkan dengan memenuhi kepuasan kerja karyawan dan memberikan *salary* yang sesuai dengan kinerja karyawan. Namun hal tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan harapan apabila tidak didukung dengan menerapkan *syariate engagement* dalam organisasi tersebut. Fernandez (2007) pertautan syariah (*syariate engagement*) yang merupakan pengembangan *employee engagement*. Konsep ini membuka mata para manajer perusahaan bahwa keterikatan karyawan terhadap perusahaan terutama pertautan syariah merupakan suatu elemen penting dalam menurunkan niat karyawan untuk berpindah, dan meningkatkan kinerja karyawan (Rusdianti, 2013). *Syariate engagement* mempengaruhi kualitas kerja karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi jumlah ketidakhadiran karyawan dan menurunkan kecenderungan untuk berpindah pekerjaan. Hal ini disebabkan karena karyawan yang memiliki derajat *engagement* yang tinggi akan memiliki keterikatan emosi yang tinggi pada organisasi, serta menganggap bahwa bekerja tidak hanya sekedar mendapat penghasilan tetapi bekerja adalah ibadah. Semakin tinggi keterikatan karyawan dengan organisasi semakin baik kinerjanya dan pada gilirannya semakin baik kinerja perusahaannya. Mengingat pentingnya peranan karyawan dalam suatu perusahaan, maka perhatian terhadap kepuasan kerja dan *salary* selayaknya perlu dilakukan, karena selain menurunkan *turnover* dapat sekaligus meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan tersebut tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan *salary* terhadap *turnover intention* karyawan serta pengaruh *syariate engagement* dalam memoderasi kepuasan kerja dan *salary* terhadap *turnover intention* karyawan.

TINJAUAN TEORETIS

Theory Of Planned Behavior

Istilah pendekatan *behavior* pertama kali digunakan oleh Icek Ajzen pada tahun 1958. *Theory of Planned Behavior* (TPB) atau perilaku yang direncanakan menjelaskan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh faktor sikap, norma subjektif, serta kontrol keperilakuan yang dipersepsikan. Perilaku atau tindakan seseorang terjadi karena adanya niat untuk melakukan hal tersebut atau niat untuk berperilaku (Tiraada, 2013). *Theory of Planned Behavior* menjelaskan bahwa perilaku yang dilakukan oleh individu timbul karena adanya niat untuk berperilaku. Niat untuk melakukan perilaku (*intention*), merupakan komponen diri individu yang mengacu pada keinginan untuk melakukan perilaku tertentu (Sanyata, 2012). Teori TPB menjelaskan bahwa yang melandasi seseorang berperilaku karena adanya niat. Begitupun dengan karyawan yang melakukan *turnover intention* didasari karena adanya niat untuk melakukan hal tersebut.

Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori keadilan yang pertama kali dikemukakan oleh Adam 1965 menjelaskan bahwa individu membandingkan rasio usaha mereka dan imbalan dengan rasio usaha dan imbalan pihak lain yang dianggap serupa (*similar*) (Hersudadikawati,

2005). Teori keadilan ini didasarkan pada asumsi bahwa orang-orang dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan secara adil dalam pekerjaannya. Setiap individu mengharapkan bahwa mereka akan mendapatkan pertukaran usaha dan imbalan secara adil dari organisasi (Carrell dan Dittrich, 1978). Pegawai yang merasa keputusan kompensasi terhadap mereka adil akan menampilkan kepuasan kerja yang lebih besar dan menunjukkan komitmen terhadap organisasi.

Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*)

Teori pertukaran sosial atau *social exchange theory* (Blau, 1964), atau norma timbal balik melibatkan pertukaran dimana individu yang menerima manfaat membalasnya dan memberikan sesuatu yang bermanfaat sebagai balasannya. Karyawan yang menerima sumber daya sosial ekonomi dari organisasi mungkin memiliki perasaan kewajiban untuk merespon dan membayar organisasi dalam bentuk tertentu. Schaufeli dan Bakker (2004) salah satu cara bagi karyawan untuk membayar organisasi mereka adalah meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Selain itu terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dan *engagement* karyawan, bahwa pengalaman positif dapat dikaitkan dengan upaya organisasi. Karyawan membalas dengan peningkatan komitmen organisasi. Tingkat *engagement* karyawan yang tinggi berasal dari pengalaman positif di tempat kerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja erat kaitannya dengan apa yang diharapkan pegawai dari pekerjaannya sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan (Hanafiah, 2014). Seseorang dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi menjaga perasaan positif ke arah pekerjaan, seseorang atau siapapun yang tidak puas memiliki perasaan negatif sebagai pegangan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat digambarkan sebagai perilaku seseorang terhadap pekerjaannya. Suatu perasaan adalah suatu respon emosional seseorang kearah pekerjaan yang bertukar-tukar dari positif ke negatif atau sebaliknya. Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Kreitner dan Kinicki, 2006). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Salary

Gaji atau *salary* adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan (Sikula, 2011). Gaji atau *salary* adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Hasibuan (2010) gaji atau *salary* adalah sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai atau karyawan. Gaji atau *salary* adalah komponen imbalan jasa atau penghasilan yang pemberiannya didasarkan pada berat-ringannya tugas jabatan yang diduduki oleh pegawai. Dari beberapa pengertian tentang gaji atau *salary* diatas dapat disimpulkan bahwa arti dari gaji adalah balas jasa yang berupa uang sebagai balasan atas seseorang yang melaksanakan tugas yang

berguna untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi yang bersangkutan dan uang tersebut dapat berfungsi atau menjadi faktor dalam jaminan kelangsungan hidupnya dan sudah menjadi hak dari pegawai tersebut.

Turnover Intention Karyawan

Turnover intention adalah keinginan untuk berpindah pekerjaan atau keinginan untuk keluar dari suatu organisasi dalam bentuk berhenti kerja atau pindah ke organisasi lain karena tidak merasa nyaman dan berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi. Pada dasarnya sikap individu yang mempunyai keinginan untuk keluar dari suatu organisasi adalah hal yang umum. *Turnover intention* adalah tindakan akhir yang akan diambil oleh individu untuk keluar dari organisasi dikarenakan faktor-faktor yang mendorong individu tersebut berkeinginan untuk keluar dari organisasi.

Timbulnya perasaan individu yang berkeinginan untuk pindah dari suatu organisasi, mengakhiri pekerjaannya di organisasi tersebut atau keluar dari organisasi yang ditempati saat ini itu berhubungan dengan perasaan individu yang puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya saat ini. *Turnover intention* yang terjadi pada individu didalam organisasi menggambarkan perasaan individu untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain dan keinginan individu untuk meninggalkan pekerjaannya. Dengan demikian, *turnover intention* (intensi keluar) adalah kecenderungan perasaan individu atau niat individu yang memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya (Polii, 2015).

Syariate Engagement

Pertautan syariah (syariate engagement) merupakan keterikatan individu dalam organisasi baik secara fisik, emosional maupun spiritual yang dilandasi oleh keyakinan, keadilan/keseimbangan, kebebasan dan tanggungjawab (May dkk, 2004). *Pertautan syariah (syariate engagement)* ini berpotensi meningkatkan kinerja karyawan (Puspita, 2016). *Employee engagement* merupakan konstruksi level individu, akan mempengaruhi performa organisasi secara positif ketika berdampak terhadap karyawan terlebih dahulu. Oleh karena itu, *employee engagement* dianggap sebagai sesuatu yang dapat memberikan perubahan pada individu, tim dan organisasi.

Syariate engagement mempengaruhi kualitas kerja karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi jumlah ketidakhadiran karyawan dan menurunkan kecenderungan untuk berpindah pekerjaan. Hal ini disebabkan karena karyawan yang memiliki derajat *engagement* yang tinggi akan memiliki keterikatan emosi yang tinggi pada organisasi. *Engagement* (pertautan) karyawan pada perusahaan menjadi ciri utama keberhasilan perusahaan dalam menangani masalah sumberdaya manusia. Semakin tinggi keterikatan karyawan dengan organisasi semakin baik kinerjanya dan pada gilirannya semakin baik kinerja perusahaannya.

Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan

Sebuah organisasi dikatakan efektif bila keinginan keluar karyawan rendah dan kepuasan kerjanya tinggi. Karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung akan bertahan dalam organisasi, sedangkan karyawan yang merasakan adanya ketidakpuasan akan meningkatkan niatnya untuk keluar dari organisasi (Sudita, 2015). Kepuasan kerja berhubungan negatif dengan niat keluarnya seorang karyawan (*turnover intention*) tetapi faktor-faktor lain seperti kondisi pasar kerja, kesempatan kerja alternatif, dan panjangnya masa kerja merupakan kendala penentu untuk meninggalkan pekerjaan (Robbins, 2005). Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi akan semakin kecil, begitu pula sebaliknya.

H₁ : Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan.

Salary Terhadap Turnover Intention Karyawan

Seorang pegawai atau karyawan di tempat kerja akan membandingkan antara apa yang ia berikan pada organisasi sebagai *input* dengan apa yang ia terima (*outcome*) dari organisasi, kemudian ia membandingkannya dengan masukan (*input*) karyawan lain dengan hasil (*outcome*) yang diterima karyawan lain tersebut. Dengan kata lain hasil masukan seorang karyawan dibanding dengan hasil masukan karyawan lainnya, kemudian diantara mereka akan muncul persepsi bahwa mereka diperlakukan adil atau tidak adil oleh organisasi. Gitosuramo dan Sudita (2008) *outcome* yang utama adalah gaji, selain penghargaan, promosi dan status. Jika yang terjadi adalah ketidakpuasan maka bisa berdampak munculnya *turnover intention* dimana kemudian karyawan tersebut akan memutuskan keluar dari perusahaan dan mencari alternatif pekerjaan di perusahaan lain (Andini, 2006). Semakin rendah gaji yang diterima maka akan timbul ketidakpuasan yang berdampak karyawan memutuskan untuk keluar dari perusahaan, begitupun sebaliknya.

H₂ : *Salary* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan.

Syariate Engagement Memoderasi Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan

Karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi akan menunjukkan perilaku dan kinerja yang berkualitas tinggi (Memon dan Baharom, 2016). Vance (2006) karyawan dengan tingkat *engagement* tinggi lima kali lebih tidak mungkin untuk secara sukarela meninggalkan organisasi. *Engagement* berkorelasi negatif dengan *turnover intention*, di mana karyawan yang memiliki *engagement* tinggi lebih berkeinginan untuk tinggal pada suatu organisasi. Selain itu, karyawan dengan *work engagement* rendah akan lebih banyak pindah ke perusahaan lain. Artinya, karyawan dengan tingkat *engagement* yang tinggi memiliki kemungkinan kecil untuk keluar dari perusahaan. Dengan demikian, semakin tinggi *syariate engagement* yang dimiliki seorang karyawan akan menunjukkan kinerja yang berkualitas dan kepuasan terhadap pekerjaannya secara otomatis akan mengurangi niat para karyawan untuk pindah dari perusahaan tersebut.

H₃ : *Syariate Engagement* memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

Syariate Engagement Memoderasi Salary Terhadap Turnover Intention Karyawan

Rusdianti (2013) *engagement* (pertautan) karyawan pada perusahaan menjadi ciri utama keberhasilan perusahaan dalam menangani masalah sumber daya manusia. Semakin tinggi keterikatan karyawan dengan organisasi semakin baik kinerjanya dengan begitu semakin baik kinerja perusahaannya. Karyawan bekerja tidak hanya untuk meraih kompensasi finansial (upah, gaji, bonus) saja namun juga nonfinansial seperti penghargaan personal dan karir. Karena itu tidak mungkin membangun keterikatan mereka hanya dengan pendekatan yang sangat bersifat struktural. Mereka sebagai individu pertama kali harus "diikat" dengan pendekatan sistem nilai. Sistem budaya organisasi sekaligus budaya kerja korporat (efisien, mutu, transparan dan akuntabilitas) harus ditanamkan sejak mereka masuk ke sistem sosial yang baru yakni perusahaan atau organisasi. Secara bertahap mereka dibina sehingga sistem nilai di perusahaan sudah menjadi kebutuhannya.

H₄ : *Syariate Engagement* memoderasi pengaruh *salary* terhadap *turnover intention* karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT BNI *Life Insurance* Wilayah Makassar Jl. A.P. Pettarani, No 18 A Makassar Sulawesi Selatan 90213. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT BNI *Life Insurance* Wilayah Makassar sebanyak 123 karyawan. Adapun teknik pengambilan sampelnya menggunakan *purposive sampling* dengan penentuan kriteria pada sampel. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini ada dua yaitu studi kepustakaan dan studi lapangan. Studi kepustakaan berupa jurnal-jurnal publikasi, buku dan sebagainya dan studi lapangan pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Metode analisis menggunakan analisis regresi linear berganda dan analisis regresi *moderating* dengan pendekatan uji selisih mutlak.

Metode analisis menggunakan regresi linear berganda yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : *Turnover Intention* Karyawan
- α : Konstanta
- X₁ : Kepuasan Kerja
- X₂ : *Salary*
- $\beta_1 - \beta_2$: Koefisien regresi berganda
- e : *error term*

Metode analisis regresi moderating dengan pendekatan uji selisih mutlak yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 ZX_1 + \beta_2 ZX_2 + \beta_3 [ZX_1 - ZM] + \beta_4 [ZX_2 - ZM]$$

Keterangan :

Y	: <i>Turnover Intention</i> Karyawan
ZX ₁	: <i>Standardize</i> Kepuasan Kerja
ZX ₂	: <i>Standardize</i> Salary
ZM	: <i>Standardize</i> Syariate Engagement
[ZX ₁ - ZM]	: interaksi diukur dengan nilai absolut perbedaan ZX ₁ dan ZM
[ZX ₂ - ZM]	: interaksi yang diukur nilai absolut perbedaan ZX ₂ dan ZM
α	: Kontanta
β	: Koefisien Regresi
e	: <i>Error Term</i>

Kepuasan Kerja (X1): Kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat orang-orang menginginkan dan menyenangkan pekerjaan karena mereka merasa bahagia dalam melakukan pekerjaannya (Sutanto, 2013). Indikator: Kepuasan kerja pada pekerjaan itu sendiri, kepuasan kerja pada promosi, kepuasan kerja pada atasan, dan kepuasan Kerja pada rekan kerja (diukur dengan skala likert).

Salary (X2): Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan (Hasibuan, 2010). Indikator: Tingkat gaji (*salary level*), kompensasi (*benefits*), dan kenaikan gaji (*salary raise*)(diukur dengan skala likert).

Turnover Intention Karyawan (Y): *Turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya (Waspodo dkk, 2013). Indikator: Adanya niat untuk keluar, pencarian Pekerjaan, dan karyawan membandingkan pekerjaan (diukur dengan skala likert).

Syariate engagement (M): *Engagement* pegawai diartikan sebagai sebagai sikap positif pegawai, ketertarikan dan bahkan rasa semangat terhadap pekerjaan dan bersiap untuk melakukan usaha melebihi target yang diharapkan dengan memberikan yang terbaik dari kemampuan yang dimiliki (Armstrong, 2008). Indikator: Semangat, komitmen dan loyalitas (diukur dengan skala likert).

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada PT BNI Life Insurance Wilayah Makassar. Proses pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner langsung kepada responden yaitu karyawan PT BNI Life Insurance Wilayah Makassar. Jumlah kuesioner yang disebarkan sebanyak 40 kuesioner namun yang dapat diolah sebanyak 35 kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT BNI Life Insurance Wilayah Makassar. Sebanyak 35 responden yang terdiri dari 8 responden laki-laki dan 27 responden perempuan.

Analisis regresi digunakan untuk memprediksi pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan, serta menguji hipotesis penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hasil pengujian regresi linear berganda untuk hipotesis 1 dan 2 disajikan sebagai berikut:

Hasil Uji Determinasi

Tabel 1 Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.653	.631	2.67981

a. Predictors: (Constant), Salary, Kepuasan kerja
 Sumber: Output SPSS 21 (2018)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0,808. Hal ini menunjukkan terjadi hubungan negatif yang cukup kuat antara kepuasan kerja, dan *salary* terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil analisis koefisien determinasi (R) menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (kepuasan kerja dan *salary*) terhadap variabel dependen (*turnover intention* karyawan) adalah sebesar 65,3%. Sedangkan sisanya sebesar 34,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan atau tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F dilakukan untuk menguji signifikansi kepuasan kerja dan *salary* terhadap variabel *turnover intention* karyawan. Uji F dilakukan dengan membandingkan F-hitung dengan F-tabel. Tabel di bawah ini menunjukkan nilai F hitung sebesar 30,104 sedangkan nilai F-tabel pada tabel distribusi dengan tingkat *probability* 5% adalah sebesar 3,29. Hal ini berarti F-hitung lebih besar dari pada F table (30,104 >3,29).

Tabel 2 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	432.368	2	216.184	30.104	.000 ^b
Residual	229.803	32	7.181		
Total	662.171	34			

a. Dependent Variable: Turnover Intention Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Salary, Kepuasan kerja
 Sumber: Output SPSS 21 (2018)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dan *salary* secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan, dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat *turnover intention* karyawan.

Hasil Uji Regresi Berganda

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	56.829	4.543		12.508	.000
1 Kepuasan Kerja	-.600	.170	-.512	-3.518	.001
Salary	-.499	.200	-.363	-2.491	.018

a. Dependent Variable: Turnover Intention Karyawan

Sumber: Output SPSS 21 (2018)

Berdasarkan analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 56.829 - 600X_1 - 499 X_2 + e$$

Hasil pengujian regresi moderasi dengan pendekatan uji selisih mutlak untuk hipotesis penelitian 3 dan 4 disajikan sebagai berikut:

Hasil Uji Determinasi

Tabel 4 Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.792	.757	2.17735

a. Predictors: (Constant), X2_M, Zscore: Kepuasan kerja, X1_M, Zscore: Syariate engagement, Zscore: Salary

Sumber: Output SPSS 20 (2018)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0,890. Hal ini menunjukkan terjadi hubungan negatif yang cukup kuat antara kepuasan kerja, dan *salary* terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil analisis koefisien determinasi (R) menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (kepuasan kerja dan *salary*) terhadap variabel dependen (*turnover intention* karyawan) yang dimoderasi oleh *syariate engagement* adalah sebesar 79,2%. Sedangkan sisanya sebesar 20,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan atau tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F dilakukan untuk menguji signifikansi kepuasan kerja dan salary terhadap variabel turnover intention karyawan. Uji F dilakukan dengan membandingkan F-hitung dengan F-tabel. Tabel di bawah ini menunjukkan nilai F hitung sebesar 22.135 sedangkan nilai F-tabel pada tabel distribusi dengan tingkat *probability* 5% adalah sebesar 3,29. Hal ini berarti F-hitung lebih besar dari pada F table (22.135 >3,29).

Tabel 5 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	524.686	5	104.937	22.135	.000 ^b
Residual	137.485	29	4.741		
Total	662.171	34			

a. Dependent Variable: Turnover Intention Karyawan

b. Predictors: (Constant), X2_M, Zscore: Kepuasan kerja, X1_M, Zscore: Syariate engagement, Zscore: Salary

Sumber: Output SPSS 20 (2018)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dan *salary* yang dimoderasi dengan *syariate engagement* secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan, dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, maka model regresi moderasi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat *turnover intention* karyawan.

Hasil Uji Regresi Moderasi (Pendekatan Selisih Mutlak)

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Moderasi

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	28.518	.825		34.547	.000
Zscore: Kepuasan kerja	-2.786	.613	-.631	-4.548	.000
Zscore: Salary	-1.603	.602	-.363	-2.661	.013
1 Zscore: Syariate engagement	.211	.431	.048	.490	.628
X1_M	-1.710	.777	-.230	-2.201	.036
X2_M	-1.876	.834	-.227	-2.249	.032

a. Dependent Variable: Turnover Intention Karyawan

Sumber: Output SPSS 20 (2018)

Berdasarkan analisis regresi moderasi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 28.518 - 2.786X_1 - 1.603X_2 + 0.211ZM - 1.710[ZX_1 - ZM] - 1.876[ZX_2 - ZM]$$

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT BNI Life Insurance Wilayah Makassar

Hasil analisis regresi menunjukkan nilai B untuk kepuasan kerja -0,600 dengan tanda negatif menunjukkan arah hubungan yang berlawanan hal ini berarti apabila kepuasan kerja semakin tinggi akan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan sebesar 60%. Hasil uji parsial (Uji T) menunjukkan nilai T hit sebesar -3,518 bila dibandingkan dengan nilai tabel T (pada $df = 35 - 3 = 32$) sebesar 2,037 menunjukkan nilai T hit > tabel T yang diperkuat dengan nilai signifikan sebesar 0,001 tidak lebih besar dari $\alpha = 0,05$ sehingga hipotesis yang menyatakan “Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT BNI Life Insurance Wilayah Makassar” diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan *Theory Planned Behavior* (TPB) yang dikemukakan oleh Ajzen 1958 menjelaskan bahwa perilaku seseorang atau individu timbul karena adanya niat untuk berperilaku. Dengan demikian, karyawan tidak akan berniat melakukan *turnover intention* atau keluar dari organisasi apabila telah terpenuhi kepuasan kerjanya, karena kepuasan terhadap suatu pekerjaan akan membuat karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan tanggung jawabnya terhadap perusahaannya. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian Triyanto dan Santosa (2009), Sijabat (2011), Hanafiah (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung akan bertahan dalam organisasi, sedangkan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan mempengaruhi pemikirannya untuk keluar dari organisasi. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Sverke dkk (2002) dan Artiningrum dan satrya (2016) yang menyatakan bahwa efek kepuasn kerja bukan satu-satunya yang menjadi tolak ukur karyawan untuk tidak melakukan *turnover intention*, selain kepuasan kerja, ada beberapa faktor yang juga dapat mengurangi tingkat *turnover intention* seperti *career management, training satisfaction, pay satisfaction*. Dengan menerapkan beberapa faktor tersebut juga akan menurunkan tingkat *turnover intention* yang mungkin terjadi pada PT BNI Life Insurance Wilayah Makassar.

Pengaruh Salary Terhadap Turnover Intention Karyawan PT BNI Life Insurance Wilayah Makassar .

Hasil analisis regresi menunjukkan nilai B untuk kepuasan kerja -0,499 dengan tanda negatif menunjukkan arah hubungan yang berlawanan hal ini berarti apabila *salary* semakin tinggi akan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan sebesar 49,9%. Hasil uji parsial (Uji T) menunjukkan nilai T hit sebesar -2,491 bila dibandingkan dengan nilai tabel T (pada $df = 35 - 3 = 32$) sebesar 2,037 menunjukkan nilai T hit > tabel T yang diperkuat dengan nilai signifikan sebesar 0,018 tidak lebih besar dari $\alpha = 0,05$ sehingga hipotesis yang menyatakan “*Salary* berpengaruh negatif

terhadap *turnover intention* karyawan PT BNI Life Insurance Wilayah Makassar” diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *salary* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Semakin tinggi tingkat kepuasan atas gaji yang dirasakan oleh karyawan PT BNI Life Insurance Makassar maka akan menurunkan keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Hal tersebut sejalan dengan teori keadilan yang didasarkan pada asumsi bahwa orang-orang dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan secara adil dalam pekerjaannya. Setiap individu mengharapkan bahwa mereka akan mendapatkan pertukaran usaha dan imbalan secara adil dari organisasi. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian Hersusdadikawati (2005), Hanafia (2014), dan Sudita (2015) yang menyatakan bahwa jika yang terjadi ketidakpuasan maka bisa berdampak munculnya *turnover intention* dimana kemudian karyawan tersebut akan memutuskan untuk keluar dari organisasi dan mencari alternatif pekerjaan di organisasi yang lain. Penelitian terdahulu menjelaskan bahwa kepuasan gaji, berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Namun lain halnya dengan penelitian Juhdi dkk (2013) menyatakan bahwa dengan melaksanakan pelatihan-pelatihan bagi karyawan juga termasuk salah satu cara untuk meningkatkan komitmen organisasi dan menurunkan *turnover intention* karyawan.

Pengaruh *Syariate Engagement* dalam Memoderasi Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

Berdasarkan hasil regresi pendekatan uji selisih mutlak menunjukkan bahwa variabel koefisien beta unstandardized sebesar -1.710 dan tingkat signifikansi 0,036 yang lebih kecil dari 0,05. *Syariate engagement* dianggap variabel moderating apabila tingkat signifikannya lebih kecil dari 0,05. Jadi hipotesis ketiga (H₃) yang menyatakan *syariate engagement* memoderasi kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan terbukti atau diterima.

Kepuasan kerja merupakan hal mendasar, yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar dari tempatnya bekerja dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari tempat kerja sebelumnya. Jadi, semakin rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan, sehingga memunculkan pemikiran mereka untuk meninggalkan pekerjaannya (Waspodo dkk, 2013). Kepuasan karyawan PT BNI Life Insurance Wilayah Makassar yang diikuti oleh *syariate engagement*, akan mendorong seorang karyawan untuk tetap tinggal pada PT BNI Life Insurance Wilayah Makassar. Namun apabila kepuasan kerja tidak didukung dengan adanya keterikatan syariah karyawan itu sendiri terhadap organisasi tidak akan memberikan perubahan pada karyawan yang berniat untuk meninggalkan organisasi atau perusahaannya, karena merasa tidak memiliki keterikatan pada organisasi.

Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan berpartisipasi aktif dalam pekerjaannya dan menunjukkan integritas karyawan pada pekerjaannya dan kesediaan karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih banyak waktu sehingga mengurangi karyawan yang mempunyai keinginan untuk berpindah (*turnover intention*) (Sutanto dan Gunawan, 2013). Oleh karena itu, kepuasan kerja

yang dirasakan oleh karyawan PT BNI Life Insurance Wilayah Makassar yang didukung dengan *syariate engagement* akan lebih efektif dalam peningkatan kinerja PT BNI Life Insurance karena dapat mengurangi tingkat *turnover intention* yang terjadi pada PT BNI Life Insurance.

Pengaruh *Syariate Engagement* dalam Memoderasi *Salary* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

Berdasarkan hasil regresi pendekatan uji selisih mutlak menunjukkan bahwa variabel koefisien beta unstandardized sebesar -1.876 dan tingkat signifikansi 0,032 yang lebih kecil dari 0,05. *Syariate engagement* dianggap variabel moderating apabila tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Jadi hipotesis keempat (H_4) yang menyatakan *syariate engagement* memoderasi *salary* terhadap *turnover intention* karyawan terbukti atau diterima.

Hal ini membuktikan bahwa karyawan PT BNI Life Insurance Wilayah Makassar mendapatkan kepuasan atas gaji yang didapatkan dari perusahaan cenderung untuk bekerja lebih giat dan meningkatkan kinerjanya. Kepuasan atas gaji atau kompensasi yang didukung dengan adanya *engagement* yang tinggi akan menunjukkan perilaku dan kinerja yang berkualitas tinggi sehingga dapat menurunkan tingkat *turnover intention* karena karyawan merasa puas terhadap kompensasi yang diberikan dan enggan untuk berpindah. Faktor utama pendorong niat seseorang untuk pindah tempat kerja terutama dipengaruhi oleh kepuasan karyawan terhadap gaji, tunjangan, dan kompensasi lainnya yang ditawarkan oleh perusahaan. Namun, jika karyawan berhasil menumbuhkan rasa keterlibatan seperti *syariate engagement* terhadap organisasi, karyawan tersebut tidak akan memperlakukan gaji menjadi alasan utama untuk melakukan *turnover intention* (Irbayuni, 2012). Selama gaji yang diterima tersebut sudah sesuai dengan kinerja yang dilakukan dalam organisasi tempatnya bekerja. Hersusdadiawati (2005) apabila kepuasan atas gaji didukung dengan adanya *syariate engagement* maka masalah kompensasi yang selama ini dijadikan sebagai faktor utama karyawan melakukan *turnover intention* dapat dikurangi.

PENUTUP

Penelitian ini mengenai peranan *syariate engagement* dalam memoderasi kepuasan kerja dan *salary* terhadap *turnover intention* karyawan PT BNI Life Insurance Wilayah Makassar menghasilkan kesimpulan yang didasarkan pada analisis bahwa kepuasan kerja dan *salary* memberikan pengaruh negatif terhadap *turnover intention* Karyawan pada PT. BNI Life Insurance Wilayah Makassar, dan *syariate engagement* mampu memoderasi hubungan negatif kepuasan kerja dan *salary* terhadap *turnover intention* karyawan PT BNI Life Insurance Wilayah Makassar.

Penelitian ini merekomendasikan bagi instansi diharapkan PT BNI Life Insurance dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan melalui beberapa faktor, salah satunya dengan memberikan dan menciptakan kepuasan kerja dan kepuasan atas gaji yang didukung dengan memberikan pemahaman *syariate engagement* terhadap karyawan untuk menekan tingkat *turnover*

intention yang dapat merugikan perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian, selain PT BNI *Life Insurance* seperti dilakukan di Instansi BUMN lainnya atau Instansi Swasta. Selain itu disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor-faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, R. 2006. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang) (Doctoral dissertation, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Arianto, Agus Toly. 2001. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intentions* pada Staf Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. 3(2): 102-125.
- Armstrong. 2008. *Employee Resourcing Strategy. Strategy Human Resource Management: a Guide to Action*. 4th ed. Kogan Page, Philadelphia, 154-167.
- Artiningrum, Budi dan Aryana Satria. 2016. Analisis Pengaruh Career Management, Training Satisfaction, Pay Satisfaction Terhadap Turnover Intention dan Peran Mediasi Organizational Engagement Pada Karyawan Sektor Perbankan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. 14(3):337-352.
- Blau, P. 1964. *Exchange and Power in Social Life*. New York, John Wiley & Sons, Inc. 1-12
- Carrell, M. R dan J. E Dittrich. 1978. Equity Theory the Recent Literature Methodological Considerations, and New Directions. *The Academy of Management Review* 3(2): 202-210.
- Fernandez. C. P. 2007. Employee Engagement. *Jurnal Of Public Health Management and Practice*. 1-10.
- Gitosuramo, Indriyo dan I Nyoman Sudita. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Pertama Cetakan ketiga, Yogyakarta: BPFE.
- Hanafiah M. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) Pada Karyawan PT. Buma Desasuaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *Jurnal Psikologi*, 1(3) : 303-312
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Hersudadikawati, Endang. 2005. Pengaruh Kepuasan Atas Gaji Terhadap Keinginan Untuk Berpindah Kerja dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, 2(1): 85-110.
- Irbayuni, Sulastri. 2012. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Pindah Kerja Pada PT Surya Sumber Daya Energi Surabaya. *Jurnal Neo-Bis*, 6(1):1-12.
- Juhdi, N, Pa'wan, F dan Hansaram, R. M. 2013. HR practices and turnover intention: the mediating roles of organizational commitment and organizational

- engagement in a selected region in Malaysia. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(15):3002-3019
- Kreitner R, dan A. Kinicki. 2006. *Organizational behavior*. Fifth Edition, International Edition, Mc graw-Hill Companies, Inc. 1-15.
- May, D. R., Gilson, R. L., dan Harter, L. M. 2004. The psychological conditions of meaningfulness, safety, and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational Psychology*. 1-15.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 5. Cetakan Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Memon, M. A, Salleh, R. dan Baharom, M. N. 2016. The link between training satisfaction, work engagement and turnover intention. *European Journal of Training and Development*, 40(6), 407-429.
- Puspita, Fiska Praditia. 2016. Analisis Anteseden dan Konsekuensi Engagement Pegawai. Prosiding Seminar Nasional INDOCOMPAC. 1-15.
- Polii, L. R. G. 2015. Analisis Keterikatan Karyawan Terhadap Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intentions Karyawan Di Rumah Sakit Siloam Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(4):1-16.
- Robbins SP (2005). *Essentials of Organisational Behaviour: Inter-national Edition*. (8th Ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education Inc. 1-10
- Rusdianti, Endang 2013. Membangun Pertautan Syariah Kaitannya Dengan Peningkatan Kinerja Karyawan Perbankan Syariah Di Kota Semarang (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Sanyata, Sigit. 2012. Teori dan Aplikasi Pendekatan Behavioristik dalam Konseling. *Jurnal Paradigma*, 14: 1-11.
- Schaufeli, W. B dan Bakker, A. B. 2004. Job Demands, Job Resources, and their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Sijabat, J. 2011. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan keinginan untuk pindah. *Jurnal Visi*, 19(3), 592-608.
- Sikula, Andrew E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung.
- Sudita, I Nyoman. 2015. Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. 6(1):89-99.
- Sutanto, Eddy. M dan Carin Gunawan. 2013. Kepuasan kerja, Komitmen Organisasional dan *Turnover Intentions*. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4(1): 76-88.
- Sverke, M, Hellgren, J dan Naswall, K. 2002. No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health psychology*, 7(3), 242-264.
- Tiraada, Tryana. A.M. 2013. Kesadaran Perpajakan, Sanksi Pajak, Sikap Fiskus Terhadap Kepatuhan WPOP di Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA*, 1(3): 999-1008.

- Triyanto, Agus dan The Elisabeth Cintya Santosa. 2009. Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. 7(4): 1-13.
- Vance, R. J. 2006. *Employee Engagement and Commitment: A Guide to Understanding, Measuring, and Increasing Engagement in your Organization*,. SHRM Foundation's Practice Guidelines.
- Waspodo, Agung A WS, Nurul Chotimah Handayani, dan Widya Paramita. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*. 4(1): 97-115.