

# ARTIKEL\_DEBY\_AYU\_ANGGELA. docx *by*

---

**Submission date:** 14-Jan-2022 01:28PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1741537862

**File name:** ARTIKEL\_DEBY\_AYU\_ANGGELA.docx (269.42K)

**Word count:** 2987

**Character count:** 20076



## PENGARUH KEADILAN ORGANISASI, DAN *JOB INVOLVEMENT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PT AGGIOMULTIMEX INTERNAIONAL GROUP SIDOARJO

Deby ayu anggela<sup>1)</sup>, Dewi Andriani <sup>\*2)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup>Dosen Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi : [172010200232@umsida.ac.id](mailto:172010200232@umsida.ac.id)<sup>1)</sup>, [dewiandriani@umsida.ac.id](mailto:dewiandriani@umsida.ac.id)<sup>\*2)</sup>

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of organizational justice and job involvement on turnover intent with job satisfaction as an intervening variable at PT Aggiomultimex International Group Sidoarjo. This research uses quantitative research with hypothesis testing. The sample used in this study were 118 employees at PT Aggiomultimex International Group Sidoarjo. The analytical tool used in this study using statistical software. This study aims to determine the effect of organizational justice, job involvement version 2.5.0. The main data in this study came from a questionnaire. The results of this study prove that (1) organizational justice has a significant effect on turnover intention (2) job involvement has a significant effect on turnover intention (3) Organizational justice variable has no effect on turnover intention (4) Job involvement variable has a significant effect on turnover intention (5 ) Job satisfaction variable has a significant effect on turnover intention (6) Organizational justice variable has no effect on turnover intention through job satisfaction (7) Job involvement variable has a significant effect on turnover intention through job satisfaction*

**Keywords:** *Organizational Justice, Job Involvement, Job Satisfaction, Turnover Intention.*

**Abstrak.** *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi dan job involvement terhadap turnover intentin dengan job satisfaction sebagai variable intervening pada PT Aggiomultimex International Group Sidoarjo. Penelitian ini menggnakan jenis penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 118 karyawan pada PT Aggiomultimex International Group Sidoarjo. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan software statistic penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi, job involvement versi 2.5.0, data utama dalam penelitian ini berasal dari kuisioner. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa (1) keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention (2) job involvement berpengaruh signifikan terhadap turnover intention (3) Variabel keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap turnover intention (4) Variabel job involvement berpengaruh signifikan terhadap turnover intention (5) Variabel job satisfaction berpengaruh signifikan terhadap turnover intention (6) Variabel keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap turnover intention melalui job satisfaction (7) Variabel job involvement berpengaruh signifikan terhadap turnover intention melalui job satisfaction*

**Kata kunci -** *Keadilan Organisasi, Job Involvement, Job Satisfaction, Turnover Intention.*

## I. PENDAHULUAN

Pada masa era globalisasi seperti sekarang ini, setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik serta berkualitas untuk dapat bersaing dengan industri lainnya. Karena keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai visi dan misinya tergantung pada peran dan kualitas sumber daya manusia yang terlibat di dalam perusahaan tersebut. Maka dari itu, setiap perusahaan tidak akan terlepas dari sumber daya manusia untuk mengelolanya. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga di dalam suatu perusahaan, yang mana sumber daya manusia yang baik serta berkualitas tersebut yang akan diharapkan oleh perusahaan untuk mampu berperan penting dalam hal pencapaian tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan akan selalu berupaya dan berorientasi pada tujuan jangka panjang yaitu berkembangnya suatu perusahaan. Oleh sebab itu, dibutuhkan pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan dan terus menerus agar dapat memperoleh sumber daya manusia yang baik serta berkualitas. Sehingga yang nantinya akan bisa mendapatkan hasil yang optimal sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Dengan sumber daya manusia yang baik serta berkualitas tentu akan mempermudah perusahaan untuk dapat bersaing serta menemukan strategi-strategi untuk mempercepat pencapaian dari tujuan suatu perusahaan.

Setiap individu yang bekerja di suatu perusahaan harus memiliki kepuasan dalam bekerja, karena jika individu tersebut di perusahaan tidak memiliki suatu kepuasan dalam bekerja maka tujuan dari suatu perusahaan tidak akan tercapai. Seorang individu akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek dari segi pekerjaan dan dirinya mendukung. Tetapi sebaliknya, jika aspek-aspek dari segi pekerjaan maupun dari dirinya tidak mendukung maka individu tersebut akan merasa tidak puas. [1].

sering timbulnya keinginan berpindah karyawan ataupun keinginan keluarnya karyawan dari perusahaan. Masalah ini disebabkan oleh berbagai faktor antara lain adalah faktor keadilan organisasi dan *job involvement* yang kurang efektif [2]. faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* diantaranya faktor Keadilan Organisasi, *Job Involvement*, dan *job satisfaction* sebagai variabel yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* pada karyawan. [3]. tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan kinerja di beberapa perusahaan mengalami penurunan kualitas yang cukup signifikan ketika mengetahui proses rekrutmen yang mereka kira telah berhasil menjaring karyawan berkualitas, ternyata pada akhirnya menjadi sia-sia karena karyawan tersebut memutuskan untuk keluar dan lebih memilih untuk bekerja di perusahaan lain [3].

karyawan yang memiliki tingkat *job involvement* atau keterlibatan kerja yang rendah merupakan karyawan yang kurang memihak pada perusahaan, karyawan cenderung hanya bekerja pada rutinitas, dalam hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan ini memiliki tingkat keterlibatan kerja terhadap organisasi juga sangat rendah [5].

## II. METODE

### A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT Aggionmultimex International Group Sidoarjo yang berlokasi di Jl. Raya Lebo No.3, RT 15/RW 04, Lebo Kecamatan Sidoarjo Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61251.

#### Definisi Operasional dan Identifikasi Variabel

1. Definisi Operasional
  - a) Keadilan organisasi

keadilan organisasi adalah persepsi yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan tentang sejauh mana karyawan yang di perlakukan secara adil, setara, sesuai standar moral serta dihargai di dalam perusahaan tersebut.

b) *Job Involvement*

*job involvement* adalah tingkatan bagi setiap karyawan untuk ikut serta berperan aktif dan berpartisipasi dalam mengerahkan kemampuannya dalam mengemban pekerjaannya serta menyumbangkan ide dan mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan.

c) *Turnover Intention*

*Turnover Intention* adalah niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela dan mencoba untuk mencari pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.

d) *Job Satisfaction*

*Job Satisfaction* merupakan sebuah perasaan seseorang yang menyenangkan terhadap pekerjaannya yang dihasilkan atas jerih payahnya sendiri melalui evaluasi atas karakteristiknya.

2. Identifikasi dan Indikator Variabel

Variabel bebas pada penelitian ini merupakan komunikasi organisasi, lingkungan kerja internal dan kompensasi. Sedangkan variabel terikat pada penelitian ini yakni kepuasan kerja karyawan.

**B. Populasi dan Sampel**

1. Populasi: Populasi pada penelitian ini yakni karyawan dari PT Aggionmultimex International Group Sidoarjo yang berjumlah 118 orang.

C. Sampel : Teknik dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *nonprobability sampling* yaitu sampling jenuh. Sampel jenuh adalah suatu teknik dalam penentuan sampel jika seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini yakni seluruh karyawan PT Aggionmultimex International Group Sidoarjo yang berjumlah 118 orang

**D. Jenis dan Sumber Data**

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang diukur dengan menggunakan skala *numeric* atau angka untuk meneliti populasi dan sampel

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer pada penelitian digunakan atau didapatkan melalui kuesioner berkaitan dengan Keadilan organisasi dan *job involvement* terhadap *turnover intention* dengan *job satisfaction* sebagai *variable intervening* pada PT Aggionmultimex International Group Sidoarjo.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapatkan dengan cara tidak langsung yakni berupa dokumen perusahaan serta buku literatur dari tempat penelitian

**E. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini data yang diperoleh melalui kuesioner dilakukan secara online dengan menggunakan *google form* dan diukur dengan menggunakan skala *likert*. Penggunaan skala *likert* yakni untuk mengukur pendapat, persepsi, serta sikap dari seseorang mengenai gejala sosial ataupun kondisi yang terjadi, dengan skala *likert* instrumen dari variabel yang diukur dapat menggunakan indikator sebagai tolak ukur [6]. Kuesioner dengan skala *likert* menggunakan skala 1 sampai 5 dalam menjawab pertanyaan yang diberikan.

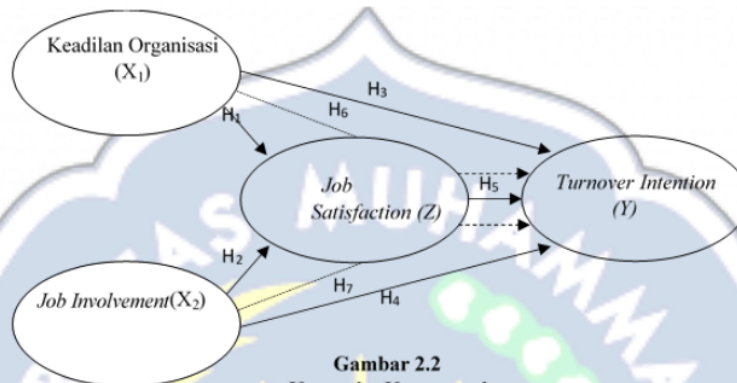
**F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah di rumuskan dalam proposal. Dengan data kuantitatif, maka teknik analisis data menggunakan metode statistik atau angka yang sudah tersedia [6]. Pada penelitian ini dalam menganalisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program aplikasi computer yaitu PASW (*Predictive Analytics Software*). Dalam



penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda, hal ini menunjukkan hubungan (korelasi) antara kejadian yang satu dengan kejadian lainnya. Regresi berganda dilakukan untuk mengetahui besarnya tingkat pengaruh perubahan dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen [7].

### G. Kerangka Konseptual



Gambar 2.2  
Kerangka Konseptual

### H. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir dan deskripsi teoritis yang sudah dijelaskan diatas, maka hipotesis penelitian dapat ditarik sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* .

H<sub>2</sub> : *job involvement* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*.

H<sub>3</sub> : keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* .

H<sub>4</sub> : *Job Involvement* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* .

H<sub>5</sub> : *Job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* .

H<sub>6</sub> : Keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* .

H<sub>7</sub> : *Job Involvement* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* .

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Uji Validitas

		Correlations			
		Y1	Y2	Y3	Turnover_intention
Y1	Pearson Correlation	1	.234*	.192*	.742**
	Sig. (2-tailed)		.011	.038	.000
	N	118	118	118	118
Y2	Pearson Correlation	.234*	1	.091	.611**
	Sig. (2-tailed)	.011		.328	.000
	N	118	118	118	118
Y3	Pearson Correlation	.192*	.091	1	.651**
	Sig. (2-tailed)	.038	.328		.000
	N	118	118	118	118

	N	118	118	118	118
Turnover_intention	Pearson Correlation	.742**	.611**	.651**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	118	118	118	118

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : data yang di olah oleh peneliti

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 118 responden dengan tingkat signifikan 5%, hasil pengujian validitas indikator dari semua variabel bebas maupun variable terikat menunjukkan valid, karena nilai nilai sig. lebih kecil dari 0.05 sehingga dinyatakan bahwa semua variabel penelitian telah valid

B. Uji normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		118
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.50117191
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.056
	Negative	-.094
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.013 <sup>c</sup>

Sumber : data diolah peneliti

Dari hasil uji normalitas model 1 berdasarkan tabel diatas, didapati nilai Signifikasi adalah 0,013 yang dimana lebih besar dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

c. Uji multikolinieritas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.057	.277		3.815	.000		
	Keadilan_organisasi	-.043	.021	-.099	-2.023	.045	.341	2.929
	Job_Involvement	.895	.034	.941	26.050	.000	.631	1.584
	Job_Satisfaction	.080	.034	.116	2.371	.019	.345	2.896

#### IV. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan oleh peneliti maka hasil yang diperoleh melalui program aplikasi SPSS *statistic* versi 25. Bahwa variabel keadilan organisasi dan *job involvement* terhadap *turnover intention* dengan *job satisfaction* sebagai variable *intervening* pada Pt aggiomultimex international grub sebagai berikut :

##### A. Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap *Job Satisfaction* pada Karyawan PT Aggiomultimex International Group

analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti didapatkan nilai beta dari keadilan organisasi terhadap *job satisfaction* adalah 0,443 dan nilai t-hitung sebesar 10.439 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . maka disimpulkan bahwa variabel keadilan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*

sesuai dengan hipotesis peneliti, sehingga hipotesis diterima dan didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widyaningrum (2009) yang membuktikan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan hasil koefisien yang positif keadilan organisasi meningkat maka *job satisfaction* juga akan meningkat, dan jika keadilan organisasi menurun maka *job satisfaction* juga akan menurun .

**H<sub>1</sub> : Keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Job satisfaction***

##### B. Pengaruh *Job Involvement* terhadap *Job Satisfaction* pada Karyawan PT Aggiomultimex International Group

analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti didapatkan nilai beta dari *job involvement* terhadap *job satisfaction* adalah 0,228 dan nilai t-hitung sebesar 2.471 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,01 < 0,05$ . maka disimpulkan bahwa variabel *job involvement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*

sesuai dengan hipotesis yang ditetapkan oleh peneliti, sehingga hipotesis diterima. Dan didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdallah et al., (2017) yang membuktikan bahwa *Job Involvement* secara signifikan mempengaruhi *Job Satisfaction*. Koefisien dari data tersebut bertanda positif, yang artinya apabila *job involvement* baik maka *job satisfaction* akan meningkat, namun jika *job involvement* buruk maka *job satisfaction* pun akan turun

**H<sub>2</sub> : *Job Involvement* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction***

##### C. Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada PT Aggiomultimex International Group

analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti didapatkan nilai beta dari kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah -0,043 dan nilai t-hitung sebesar -2.023 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,045 < 0,05$ . maka disimpulkan bahwa variabel keadilan organisasi tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja *Turnover intention*.

Dengan hasil koefisien yang negatif berarti apabila keadilan organisasi meningkat ataupun menurun tidak akan mempengaruhi *turnover intention* karyawan PT Aggiomultimex.

**H<sub>3</sub> : Keadilan Organisasi Tidak Berpengaruh signifikan Terhadap *Turnover Intention***

##### D. Pengaruh *Job Involvement* terhadap *Turnover Intention* pada PT Aggiomultimex International Group

analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti di dapatkan nilai beta *Job Involvement* terhadap *Turnover Intention* adalah 0,895 dan nilai t-hitung sebesar 26.050 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . maka disimpulkan bahwa variabel *Job Involvement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*.

Hasil ini sesuai dengan hipotesis peneliti, sehingga hipotesis diterima. Dan didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Biswas, (2009) yang membuktikan bahwa *Job Involvement* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Koefisien dari data tersebut bertanda positif, yang artinya apabila *job involvement* meningkat maka *turnover intention* akan meningkat, namun jika *job involvement* menurun maka *turnover intention* pun akan menurun.



**H<sub>4</sub> : Job Involvement berpengaruh signifikan terhadap Turnover intention**

**E. Pengaruh Job Satisfaction terhadap Turnover Intention PT Aggionmultimex International Group**

analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti didapatkan nilai beta dari *job satisfaction* terhadap *turnover intention* adalah 0,080 dan nilai t-hitung sebesar 2,371 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,01 < 0,05$ . maka disimpulkan bahwa variabel *job satisfaction* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil ini sesuai dengan hipotesis peneliti, sehingga hipotesis diterima dan didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Yukongdi dan Shrestha (2020) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Altahtoo (2018) membuktikan bahwa hubungan yang negatif signifikan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*. data tersebut bertanda positif, yang artinya apabila *job satisfaction* naik maka *turnover intention* akan meningkat, namun jika *job satisfaction* turun maka *turnover intention* pun akan turun

**H<sub>5</sub> : Job Satisfaction berpengaruh signifikan terhadap Turnover intention**

**F. Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Turnover Intention melalui Job Satisfaction pada Karyawan PT Aggionmultimex International Group**

Berdasarkan hasil uji SPSS yang telah dilakukan oleh peneliti. Variabel keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*, variabel keadilan organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap *Turnover intention* dan variabel *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Setelah dihitung dan diolah pada uji hipotesis, dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh keadilan organisasi terhadap *turnover intention* baik secara langsung maupun tidak langsung sama-sama memiliki hasil yang negatif dengan nilai yang sama. Jadi, dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

**H<sub>6</sub> : Keadilan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover intention**

**G. Pengaruh Job Involvement terhadap Turnover Intention melalui Job Satisfaction pada Karyawan PT Aggionmultimex International Group**

Berdasarkan hasil uji SPSS yang telah dilakukan oleh peneliti: Variabel *job involvement* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, variabel *job involvement* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan variabel *job satisfaction* juga berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Setelah dihitung dan diolah pada uji hipotesis, dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh *job involvement* terhadap *turnover intention* secara langsung memiliki nilai yang sama dengan pengaruh tidak langsung. Jadi, dapat disimpulkan bahwa *job involvement* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* PT Aggionmultimex International Group Sidoarjo

**H<sub>7</sub> : Job Involvement Berpengaruh Signifikan terhadap Turnover Intention**

## V KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai "Pengaruh keadilan organisasi dan *job involvement* terhadap *turnover intention* dengan *job satisfaction* sebagai variabel *intervening* pada karyawan PT Aggionmultimex International Group" dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* pada Perusahaan PT Aggionmultimex International Group
2. Variabel *job involvement* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* pada Perusahaan PT Aggionmultimex International Group.
3. Variabel keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Perusahaan PT Aggionmultimex International Group
4. Variabel *job involvement* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada Perusahaan PT Aggionmultimex International Group
5. Variabel *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada Perusahaan PT Aggionmultimex International Group.
6. Variabel keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* pada PT Aggionmultimex International Group.



7. Variabel <sup>3</sup> *job involvement* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* pada Perusahaan PT Aggionmultimex Internation Group

### UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kelancaran sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir guna memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana (S1) pada fakultas bisnis, hukum, dan ilmu sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Dan kepada orang tua serta keluarga penulis yang selalu memberikan dukungan dan semangat, serta untuk seluruh Bapak/Ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, dan tidak terkecuali kepada PT Aggionmultimex International Group yang bersedia untuk dijadikan objek penelitian pada penelitian ini.

### REFERENSI

- [1] Arifin, Noor. Analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja pada cv duta Senenan jpara, jurnal *Economia*, 2012, 8.1: 11-21
- [2] Engko, Cecilia. "Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual dengan self esteem dan self efficacy sebagai variabel intervening." *Jurnal bisnis dan akuntansi* 10.1 (2008): 1-12.
- [3] Fasliah, Roni. "Hubungan antara keterlibatan kerja dengan turnover intention pada karyawan PT. Garda Trimitra Utama, Jakarta." *Econosains Jurnal Online Ekonomi dan Pendidikan* 8.2 (2010): 146-151.
- [4] Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS-23 (Edisi ke-8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [5]
- [6] Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia (Edisi Ke-2)*. BPFE-Yogyakarta.
- [7]
- [8] Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber daya Manusia (Edisi Revi)*. PT Bumi Aksara.
- [9]
- [10] Indriyani, R., & Dewi, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Sdm Sebagai Variabel Intervening Pada Ukm Keripik Tempe Malang. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 6(2), 53-61. <https://doi.org/10.9744/jmp.6.2.53-61>
- [11]
- [12] Khaidir, Muhammad, and Tinik Sugiaty. 2016. "Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada Karyawan Kontrak PT Gagah Satria Manunggal Banjarmasin." *Jurnal Wawasan Manajemen* 4 (3): 175-85.
- [13] Melky, Yosua. "Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) Karyawan PT Rejeki Abadi Sakti Samarinda." *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 3.1 (2015).
- [14] Nurcahyani, Ni Made, and IGA Dewi Adnyani. "Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening." *E-Jurnal Manajemen* 5.1 (2016).
- Patrick, Alfonsus. "Pengaruh Job Involvement dan Job Characteristic terhadap Turnover Intention pada PT Mustika Lestari Indonesia." *Agora* 6.2 (2018).



# ARTIKEL\_DEBY\_AYU\_ANGGELA.docx

## ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	5%
2	repository.pelitabangsa.ac.id Internet Source	2%
3	doku.pub Internet Source	2%

Exclude quotes  On

Exclude bibliography  On

Exclude matches  < 2%