Psikodimensia Vol. 12 No. 1, Januari – Juni 2013, 80 – 94

HUBUNGAN KEPUASAN TERHADAP GAJI DENGAN INTENSI *TURNOVER* PADA KARYAWAN *MARKETING* PT. F

Elisabeth Austin Ilona dan Sumbodo Prabowo
Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik hubungan kepuasan terhadap gaji dengan intensi *turnover* pada karyawan dengan mengendalikan masa kerja. Subyek dari penelitian ini adalah 32 orang karyawan bagian *marketing* PT. F Semarang. Untuk mengungkap intensi *turnover* digunakan skala intensi *turnover* dengan aspek tingkat komitmen; kepuasan kerja, kepercayaan, dan respek; dukungan manajemen; perkembangan dan kewajaran karir; dan kondisi dan peningkatan kerja. Untuk mengungkap kepuasan terhadap gaji digunakan skala kepuasan terhadap gaji dengan indikator tingkat gaji (*pay level*), struktur/ pengelolaan gaji (*pay structure/ administration*), peningkatan gaji (*pay raise*), dan tunjangan (*benefit*). Hasil analisis data menunjukkan hipotesis diuji dengan menggunakan Korelasi Parsial dapat diterima yang menyatakan bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara kepuasan terhadap gaji dengan intensi *turnover* dengan mengendalikan masa kerja. Hal ini ditunjukkan dengan $r_{y(1,2)}$ = -0,821 dengan p sebesar 0,000 ($p<0,01$). Sumbangan efektif kepuasan terhadap gaji dengan intensi *turnover* dengan mengendalikan masa kerja adalah sebesar 67,4% dan variabel masa kerja tidak memberikan sumbangan efektif dikarenakan variabel masa kerja tidak ada hubungan dengan intensi *turnover.*

Kata kunci : intensi *turnover*, kepuasan terhadap gaji

LATAR BELAKANG MASALAH

Globalisasi yang terjadi saat ini memberikan dampak yang signifikan bagi kelangsungan hidup organisasi. Globalisasi telah menyebabkan terjadinya perubahan – perubahan yang begitu cepat di dalam bisnis, yang menuntut organisasi untuk lebih mampu beradaptasi, mempunyai ketahanan, mampu melakukan perubahan arah dengan cepat, dan memusatkan perhatiannya kepada pelanggan. Dan juga persaingan dalam dunia bisnis yang semakin besar menuntut perusahaan untuk mengembangkan kualitas serta produktivitas agar mampu bertahan dengan pesaing bisnis lainnya. Perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia yang berkualitas yang berpengaruh terhadap kefektifan perusahaan tersebut. Dalam suasana bisnis seperti ini, fungsi sumber daya manusia di dalam perusahaan harus mampu untuk menjadi mitra kerja yang dapat diandalkan. Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki kemampuan produktivitas yang tinggi dalam bekerja. Ini merupakan keinginan yang ideal bagi perusahaan yang berorientasi pada keuntungan semata sebab bagaimana mungkin perusahaan memperoleh keuntungan apabila di dalamnya diisi oleh orang-orang yang tidak produktif. Akan tetapi, terkadang perusahaan tidak mampu membedakan mana karyawan yang produktif dan mana yang tidak produktif. Hal ini disebabkan perusahaan kurang memiliki *sense of business* yang menganggap karyawan sebagi investasi yang akan memberikan keuntungan. Perusahaan lebih terfokus pada upaya pencapaian target produksi dan keinginan menjadi pemimpin pasar. Akibatnya, perusahaan menjadikan karyawan tak ubahnya seperti mesin. Ironisnya lagi mesin tersebut tidak dirawat atau diperlakukan dengan baik. Perusahaan lupa kalau karyawan adalah investasi dari *profit* itu sendiri yang perlu dipelihara agar tetap dapat berproduksi dengan baik. Sumber daya manusia (SDM) adalah aset yang sangat penting dalam dunia organisasi. Cascio (dalam Yuniastuti, 2003, h.2) berpendapat bahwa manusia adalah sumber daya yang sangat penting dalam bidang industri

dan organisasi, oleh karena itu, pengelolaan SDM mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas dan pengendalian biaya ketenagakerjaan. Perusahaan perlu menyadari bahwa pengelolaan SDM secara efisien dan efektif dengan menerapkan kebijakan SDM yang sesuai akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Menurut Handi dan Suhariadi , suatu organisasi harus mampu memberikan karyawan-karyawannya suatu alasan yang kuat mengapa mereka selayaknya setia dan bertahan di suatu perusahaan. Ada beberapa hal utama yang patut dimiliki oleh sebuah organisasi agar karyawan betah berada dalam suatu organisasi, yaitu: (1)imbal jasa yang memadai. Inilah salah satu faktor penting mengapa orang mau bekerja, (2)suasana kerja yang menyenangkan. Suasana kerja yang menyenangkan akan membuat para karyawan betah bekerja di situ untuk jangka panjang, (3)keadilan. Pada dasarnya setiap orang ingin diperlakukan secara adil, maka organisasi pun harus memberikan hal ini kepada setiap karyawan, dan (4)pemerataan kesempatan berkembang. Organisasi harus membangun sistem yang memungkinkan karyawan untuk terus mengembangkan diri. Penerapan kebijakan yang tidak sesuai dapat berdampak buruk terhadap sikap kerja karyawan dan juga menimbulkan pergantian karyawan (yang biasa disebut *turnover).*

Alasan untuk keluar dari pekerjaan dan mencari pekerjaan alternatif lain di antaranya adalah kepuasan terhadap gaji yang diterima. Di era globalisasi ini, kebutuhan manusia menjadi sangat beragam dan keinginan untuk memenuhi kebutuhan yang lebih baik dan bertahan dalam situasi ini membuat individu bekerja keras untuk memenuhi kebutuhannya. Individu mengharapkan imbalan atau gaji yang sesuai dengan apa yang telah ia lakukan dalam pekerjaannya. Akan tetapi, apabila gaji yang diterima tidak sebanding dengan kebutuhan hidup yang selalu meningkat serta ia merasa bahwa gaji yang diterimanya tidak sesuai dengan apa yang ia harapkan, hal ini dapat mendorong keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya.

PT. F dibagi dalam dua bagian utama, yaitu *office* dan *marketing*. Pada bagian *office* saat ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 28 orang dan belum terjadi pergantian karyawan dalam kurun waktu yang lama, sedangkan pada bagian *marketing*, jumlah karyawan dapat dilihat dari tabel di atas. Penurunan jumlah karyawan yang sangat drastis terjadi pada bulan Februari dan September. Hal ini juga didukung oleh pernyataan seorang *Asisten Manager Marketing* (ASM) melalui wawancara yang mengungkapkan bahwa *turnover* atau pergantian karyawan di PT. F banyak terjadi pada bagian *marketing*.

JUMLAH KARYAWAN PT. F
BAGIAN MARKETING
BULAN JANUARI – SEPTEMBER 2011

Bulan	**Jumlah Karyawan (orang)**	**Jumlah *Turnover* Karyawan (orang)**
Januari	40	Tidak ada data
Februari	27	- 13
Maret	40	+ 13
April	47	+ 7
Mei	49	+ 2
Juni	49	tetap
Juli	49	tetap
Agustus	49	tetap
September	33	- 16

Keterangan:
- = jumlah karyawan yang keluar
+ = jumlah karyawan yang masuk
tetap = tidak terjadi *turnover* karyawan

Intensi *turnover* pada karyawan PT. F bagian *marketing* terungkap juga dari hasil wawancara dengan lima orang karyawan yang dilakukan pada

tanggal 11 Oktober 2011. Hasil wawancara terungkap bahwa empat orang tersebut memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya di PT. F disebabkan empat diantaranya tidak puas dengan pendapatan atau gaji yang diterimanya dan ingin keluar dengan harapan ingin mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih tinggi, mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan, dan mendapatkan pekerjaan yang dapat menjamin kelangsungan hidup. Satu dari empat orang di atas ingin keluar dari pekerjaannya bukan dikarenakan tidak puas dengan gaji yang diterimanya, tetapi lebih dikarenakan oleh beban kerja yang dirasa terlalu berat baginya. Sedangkan satu orang yang lain tidak ingin keluar tetapi masih ingin mencari pekerjaan sampingan karena gaji yang diterimanya dirasa kurang memadai untuk membiayai hidupnya sehingga ia ingin mencari penghasilan tambahan.

Oleh karena adanya fenomena intensi *turnover* di bagian *marketing* PT. F Semarang dimana tingkat turnover yang tinggi dan hal tersebut diduga ada hubungannya dengan kepuasan terhadap gaji, maka hal tersebut mendorong peneliti untuk mengkaji lebih dalam mengenai "Apakah ada hubungan antara kepuasan terhadap gaji dengan intensi *turnover* pada karyawan *marketing* PT. F?"

Hubungan Kepuasan Terhadap Gaji dengan Intensi *Turnover* pada Karyawan *marketing* PT. F

Kebutuhan manusia semakin lama semakin meningkat seiring dengan perkembangan jaman. Untuk memenuhi kebutuhannya tersebut, manusia bekerja untuk mencari uang dalam usaha pemenuhan kebutuhan hidupnya seperti membeli makanan, pakaian, membayar biaya pendidikan, dan lain-lain.

Bila karyawan merasa puas dengan gaji yang ia terima, maka keinginan untuk keluar dari perusahaan atau keinginan mencari pekerjaan lain yang dapat memberikan gaji lebih akan rendah. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak puas dengan gaji yang diterimanya, apabila gaji tersebut tidak sebanding dengan tenaga dan pikiran yang sudah dikeluarkan dalam pekerjaan dan gaji tersebut kurang

dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, maka hal ini akan menjadi dorongan yang kuat untuk keluar dan mencari pekerjaan yang lain.

Walaupun begitu, intensi *turnover* karyawan yang tinggi juga banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja yang lebih singkat. Menurut Morris dan Sherman, bahwa dari penelitian yang ada menunjukkan bahwa semakin lama masa kerja seseorang, akan semakin rendah intensi *turnover*-nya terhadap organisasi. Hal ini dikarenakan pada tahun-tahun pertama karyawan sulit untuk melakukan penyesuaian diri dengan lingkungan dan konsisi kerja yang ada, serta kurangnya sosialisasi awal. Selanjutnya Davis mengungkapkan bahwa karyawan-karyawan senior mampu menyesuaikan diri berdasar pengalaman-pengalamannya. Hal ini disebabkan karena mereka telah beradaptasi dengan pekerjaannya serta merasa terikat dengan pekerjaannya itu (dalam Deena, 1998, h. 30-31).

HIPOTESIS

Ada hubungan negatif antara kepuasan terhadap gaji dengan intensi *turnover* pada karyawan *marketing* PT. F dengan mengendalikan masa kerja.

METODE PENELITIAN

Subyek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. F bagian *marketing*. Alasannya adalah tingkat *turnover* paling tinggi di PT. F adalah karyawan bagian *marketing* (hasil wawancara dengan *Asisten Manajer Marketing*, 11 Oktober 2011).

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Korelasi Parsial untuk menguji hipotesis dikarenakan korelasi parsial menghitung koefisien korelasi yang menggambarkan hubungan linear antara dua variabel dengan mengontrol efek dari satu atau lebih variabel tambahan (Wismanto, 2006, h. 49) dimana dalam penelitian ini dilakukan untuk mencari hubungan antara kepuasan terhadap gaji dengan intensi *turnover* dengan mengendalikan masa

kerja, serta Korelasi *Product Moment* dari Pearson untuk menghitung hubungan intensi *turnover* dengan masa kerja dikarenakan data memenuhi syarat asumsi, serta data yang digunakan berjenis interval (Azwar, 1998, h.19).

HASIL PENELITIAN

Uji Hipotesis

Hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi parsial menyatakan bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara kepuasan terhadap gaji dengan intensi *turnover* dengan mengendalikan masa kerja. Hal ini ditunjukkan dengan $r_{y(1,2)}$ = -0,821 dengan p sebesar 0,000 (p<0,01).

PEMBAHASAN

Berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan teknik korelasi parsial diperoleh hasil bahwa hipotesis yang diajukan diterima, yaitu ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara kepuasan terhadap gaji dengan intensi *turnover* dengan mengendalikan masa kerja. Hal ini ditunjukkan dengan $r_{y(1,2)}$ = -0,821 dengan p sebesar 0,000 (p<0,01).

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Atmodjo (2005) pada 100 karyawan yang berasal dari 17 perusahaan manufaktur berskala besar di Semarang yang menyatakan bahwa kepuasan terhadap gaji memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap intensi *turnover.* Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Ayuningrum (2007) pada 68 manajer menengah perusahaan manufaktur berskala besar dari 21 perusahaan di Semarang yang mengungkap bahwa semakin tinggi kepuasan kerja terhadap gaji, maka intensi *turnover* karyawan akan semakin rendah. Begitupun sebaliknya, apabila tingkat kepuasan karyawan terhadap gaji adalah rendah, maka tingkat intensi *turnover* karyawan di dalam perusahaan tersebut tinggi.

Pada umumnya, setiap individu memiliki suatu harapan bahwa semua kebutuhannya akan terpenuhi melalui aktivitas bekerjanya. Ketika harapan tersebut terpenuhi, maka akan menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaannya. Menurut teori

pemenuhan, kepuasan dihasilkan jika kebutuhan seseorang dipenuhi. Di dalam konteks kerja, teori ini memprediksi bahwa karyawan yang menerima gaji yang dinilai secara positif lebih besar akan memenuhi kebutuhannya yang secara relatif lebih besar dan oleh karenanya akan lebih terpuaskan daripada seorang karyawan yang menerima gaji yang dinilai secara positif lebih kecil (Suhartoto & Yamit, 2005, h. 56. Adapun harapan karyawan yang bekerja antara lain terpenuhinya kebutuhan hidup dirinya beserta keluarganya melalui gaji yang diperolehnya. Apabila gaji yang diperoleh kurang dapat memenuhi kebutuhan hidup, maka akan menimbulkan ketidakpuasan sehingga dapat mendorong karyawan untuk keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan yang dianggapnya dapat memberikan gaji yang lebih tinggi.

Gaji, dalam bekerja, adalah sesuatu yang penting walaupun mungkin bukan sesuatu yang utama. Dengan mendapatkan gaji, karyawan dapat memenuhi kebutuhan akan barang dan jasa. Bagaimana pun individu perlu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari, contohnya seperti makan dan minum. Bukan hanya itu, individu juga adalah makhluk sosial dimana perlunya menjalin hubungan dengan individu yang lain, contohnya seperti *hang-out* bersama teman-teman, mengadakan liburan bersama keluarga, atau pun sekadar nonton bioskop bersama pacar. Tidak terkecuali yang dialami oleh para karyawan PT F. Mereka bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Tentu hal ini tidak terlepas dari gaji yang mereka peroleh tiap bulannya. Hasil penelitian terhadap variabel kepuasan terhadap gaji diperoleh *mean* empirik sebesar 41,03 dengan standar deviasi empirik 9,382 sedangkan *mean* hipotetik sebesar 37,5 sehingga kepuasan terhadap gaji tergolong sedang. Dengan sistem gaji pokok dan komisi, membuat karyawan mau tidak mau harus mendapatkan nasabah untuk mendapatkan tambahan uang di luar gaji pokok. Tentunya semakin banyak nasabah, semakin banyak pula komisi yang akan diterima. Tetapi, apabila tidak mendapatkan nasabah, karyawan hanya mendapatkan gaji pokok. Hal inilah yang menyebabkan karyawan

tidak puas terhadap gaji yang diterimanya. Seperti halnya teori dua faktor yang diungkapkan oleh Herzberg, yaitu faktor motivasi dan *hygiene*. Faktor *hygiene* menganggap bahwa rasa tidak puas dapat terjadi apabila salah satu faktor ekstrinsik (yang bersumber dari luar diri karyawan yang bersangkutan) seperti gaji, keamanan kerja, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, mutu dari supervisi teknis, dan mutu dari hubungan interpersonal di antara teman sejawat, dengan atasan dan dengan bawahan, tidak ada (dalam Tampubolon, 2008, h. 91). Hal ini yang terjadi pada karyawan PT Fasting Futures dimana ada rasa tidak puas terhadap gaji yang diperoleh. Karena ketidakpuasan inilah yang dapat menjadi penyebab karyawan ingin keluar dari pekerjaannya atau sering disebut dengan intensi *turnover*.

Intensi *turnover* adalah keinginan individu secara sukarela atau bukan sukarela untuk keluar dari perusahaan secara tetap (Ahmad dan Riaz dalam IJORB, 2011, h. 57). Lebih dijelaskan lagi oleh Sharafi dan Shahrokh, bahwa intensi *turnover* adalah keinginan karyawan dalam membuat keputusan untuk meninggalkan perusahaan yang sekarang ,dengan sengaja, secara tetap dalam jangka waktu ke depan (dalam *Management Science Letters*, 2012, h. 4). Hasil penelitian terhadap variabel intensi *turnover* diperoleh *mean* empirik sebesar 60,94 dengan standar deviasi empirik 10,601 sedangkan *mean* hipotetik sebesar 50 sehingga intensi *turnover* tergolong tinggi. Hampir setiap bulan terjadi *turnover* karyawan di PT F. Data yang peneliti peroleh adalah dari periode bulan Januari - September 2011 menunjukkan bahwa tingkat *turnover* karyawan yang paling tinggi terjadi di bulan September yaitu berjumlah 16 orang. Adapun saat pengambilan data, Kepala Personalia mengatakan bahwa ada beberapa karyawan yang baru saja keluar dari perusahaan tersebut sehingga jumlah karyawan bagian *marketing* berkurang menjadi 32 orang. Juga dapat dilihat dari wawancara yang peneliti lakukan sebelum melakukan pengambilan data, yaitu empat dari lima karyawan ingin keluar dari perusahaan tersebut. Tiga diantaranya dikarenakan tidak puas dengan gaji yang diterimanya.

Karyawan memiliki intensi *turnover* dikarenakan tidak puas akan gaji yang diperoleh dengan adanya sistem gaji berdasarkan gaji pokok dan komisi dimana karyawan akan mendapatkan gaji di luar gaji pokok apabila mendapatkan nasabah. Namun perlu juga diperhatikan faktor masa kerja yang dapat mempengaruhi intensi *turnover* karyawan. Seperti yang diungkapkan oleh Sunarto (2003, h. 99) bahwa salah satu faktor yang juga mempengaruhi keputusan karyawan meninggalkan pekerjaan-nya yang sekarang adalah panjangnya waktu atau masa kerja mereka. Semakin lama bekerja, karyawan semakin dapat beradaptasi dan semakin memiliki keterikatan dengan perusahaan sehingga dapat mempengaruhi intensi *turnover.*

Kemudian berdasarkan uji hipotesis menggunakan teknik korelasi *Product Moment* antara masa kerja dengan intensi *turnover*, mengungkapkan bahwa tidak ada hubungan antara masa kerja dengan intensi *turnover.* Hal ini ditunjukkan dengan r_{xy} = 0,219 dengan p sebesar 0,114 (p>0,05). Karyawan PT F, baik yang masa kerjanya sedikit atau pun banyak, tidak berpengaruh terhadap intensi *turnover* karena dalam pekerjaan ini diberlakukan kontrak kerja setiap tiga bulan sekali untuk semua karyawan di bagian ***marketing.*** PT F adalah perusahaan saham dan target utama mereka adalah mencari nasabah sebanyak-banyaknya. Hal ini berarti setiap karyawan yang baru atau pun lama memiliki beban kerja dan kesempatan yang sama sehingga tidak mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Karyawan baru perlu beradaptasi dengan cara kerja karyawan perusahaan tersebut untuk mendapatkan nasabah dan selebihnya tugas mereka sama dengan karyawan lama. Sedangkan, karyawan yang lama tetap mencari nasabah-nasabah yang baru. Oleh karena beban kerja yang sama antara karyawan lama dan karyawan baru, maka dibutuhkan kinerja yang baik dan konsisten untuk mendapatkan nasabah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan bagian

marketing PT. Fasting Futures, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hipotesis dapat diterima, yaitu ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara kepuasan terhadap gaji dengan intensi *turnover* dengan mengendalikan masa kerja.
2. Tidak ada hubungan antara masa kerja dengan intensi *turnover* karyawan.

SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran yaitu:

1. Bagi Perusahaan

   Kepada perusahaan yang bersangkutan, disarankan untuk meningkatkan kepuasan terhadap gaji karyawan dengan meningkatkan tingkat gaji (gaji pokok) karyawan dengan membuat survey gaji yang diharapkan karyawan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi intensi *turnover*, seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, komitmen organisasi, bobot pekerjaan, dan penyeliaan.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, T., Riaz, A. 2011. *Factors Affecting Turn-Over Intentions of Doctors in Public Sector Medical Colleges and Hospitals.* Interdisciplinary Journal of Research in Business Vol. 1 Issue 10 (pp. 57- 66).

Agustian, R. 2011. *Intensi Turnover pada Karyawan Kontrak Ditinjau Dari Job Insecurity dan Status Perkawinan.* Skripsi (tidak diterbitkan). Semarang: Universitas Katolik Soegijapranata.

Andini, R. 2006. *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang).* Tesis (tidak diterbitkan). Semarang: Universitas Diponegoro.

Arikunto, S. 2002. *Manajemen Penelitian.* Jakarta: PT Rineka Cipta.

As'ad, M. 1995. *Psikologi Industri Edisi Keempat.* Yogyakarta: PT Rineka Cipta.

Atmodjo, F.H. 2005. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepuasan Gaji, dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada Karyawan di Semarang.* Skripsi (tidak diterbitkan). Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata.

Azwar, S. 1992. *Reliabilitas dan Validitas.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

----------. 2009. *Metode Penelitian.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Booth, S., Hamer, K. 2007. *Labour turnover in the retail industry (Predicting the role of individual, organisational and environmental factors).* International Journal of Retail and Distribution Management. UK: Emerald Group Publishing Limited. Vol. 35 No.4 (289-307)

Cascio,W.F. 1987. *Applied Psychology in Personnel Management (3rd.ed).* New Jersey: Prentice - Hall Inc.

Deena, D.L. 1998. *Hubungan Antara Komitmen Kerja dengan Intensi Turnover pada Perawat.* Skripsi (tidak diterbitkan). Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata.

Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga.* 2002. Jakarta : Balai Pustaka.

Hastuti, R.P. 2008. *Intensi Mengikuti Upacara Tradisional Ruwatan Pada Orang Jawa.* Skripsi (tidak diterbitkan). Semarang : Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata.

Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE.

Hariandja, M.T.E. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Grasindo.

Hasibuan, M. S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Hersusdadikawati, E. 2005. *Pengaruh Kepuasan Atas Gaji Terhadap Keinginan Untuk Berpindah Kerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel*

Intervening (Studi Empiris pada Dosen Akuntansi Perguruan Tinggi Swasta Jawa Tengah). Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi Vol. 2 No. 1 Januari 2005. Semarang: Perpustakaan Ekstensi FE UNDIP.

Kurniatin, D. A. 2009. *Perbedaan Kepuasan Kerja Sales Promotion Girl (SPG) Berdasarkan Tipe Kepribadian Introvert dan Ekstrovert.* Skripsi (tidak diterbitkan). Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata.

Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh. Alih Bahasa: Vivin Andhika Yuwono, Shekar Purwanti, Th. Arie Prabawati, dan Winong Rosari.* Yogyakarta: Penerbit Andi.

Mobley,W.H. 1986. *Pergantian Karyawan : Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya. Alih Bahasa: Nurul Imam.* Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.

Munandar, A.S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi.* Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.

Niken, Ignasia. 2005. *Pengaruh Tindakan Supervisi dan Kepuasan Gaji serta Promosi terhadap Tingkat Kepuasan Kerja dan Keinginan Berpindah Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang).* Skripsi (tidak diterbitkan). Semarang: Fakultas Ekonomi Univeritas Katolik Soegijapranata.

Novliadi, F. 2007. *Intensi Turnover ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja. Laporan Penelitian.* Medan: Universitas Sumatera Utara Respitory.

Nugrahani, K. 2001. *Analisis Faktor-Faktor yang Mendorong Munculnya Intensi Turnover (Studi Kasus PT Multi Kimia Raya Nusantoro).* Skripsi (tidak diterbitkan). Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata.

Ramdhani, N. 2007. *Model Perilaku Penggunaan IT "NR-2007" Pengembangan dari Technology Acceptance Model (TAM).* www.google.com

Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Robbins, P.S. 2003. *Perilaku Organisasi Jilid 1.* Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Sharafi, T., Shahrokh, Z.D. *The relationship between family-to-work conflict of employee and co-workers' turnover Intention. Management Science Letters.* Iran: Growing Science Ltd.

Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiarto. 2010. *Pengaruh Kepuasan Gaji dan Job Insecurity terhadap Komitmen Organisasional.* Skripsi (tidak diterbitkan). Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata.

Suhartoto, I.B , Yamit, Z. 2005. *Pengaruh Sistim Penggajian, Kinerja, dan Senioritas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pertamina UP IV CILACAP.* Jurnal Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen Vol. 7 No. 2 Hal. 53 - 67.

Sunarto. 2003. Perilaku Organisasi. Yogyakarta : AMUS.

Tampubolon, M.P. 2008. *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior).* Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.

Tenggara,dkk. 2008. *Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis Karyawan. Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi.* Jakarta : Universitas Tarumanagara.

Triarati, N. 2003. *Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue terhadap Absen dan Turnover.* Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, vol. 5 (1), Maret: 85-96.

Wismanto, Y.B. 2006. *Metodologi Penelitian dan Analisis Data dengan Program Statistical Packages for Social Sciences (SPSS) 13.* Semarang: Penerbit Universitas Katolik Soegijapranata.

Yuniastuti, K. 2003. *Intensi Turnover ditinjau dari Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi.* Skripsi (tidak diterbitkan). Semarang: Universitas Katolik Soegijapranata.