**ANALISIS PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM MEMPENGARUHI NIATAN KELUAR**

**(PADA KARYAWAN PT.APAC INTI CORPORA,SEMARANG)**

Oleh Eldes Willy Filatrovi, SE

(Magister Manajemen UNDIP SEMARANG)

**ABSTRAKSI**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh keadilan distributif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan niatan keluar, dan juga pengaruh kepuasan kerja terhadap niatan keluar. Penelitian ini dilakukan di PT. Apac Inti Corpora, responden yang digunakan sebanyak 135 karyawan yang bekerja pada bagian pemasaran. Data diolah dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan program *Analysis of Moment Structure (AMOS) versi 18.0*.

Berdasarkan hasil analisis disimpulkan keadilan distributif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja terbukti melalui pengujian yang menghasilkan nilai CR = 6,654. Keadilan distributif berpengaruh negative terhadap niatan keluar terbukti melalui pengujian yang menghasilkan nilai CR = -2,212. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja terbukti melalui pengujian yang menghasilkan nilai CR = 3,015. Lingkungan kerja berpengaruh negative terhadap niatan keluar terbukti melalui pengujian yang menghasilkan nilai CR = -3,572 serta kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap niatankeluar yang menghasilkan CR = - 3,774.

Kata Kunci : Keadilan Distributif, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Niatan Keluar

**Pendahuluan**

Perkembangan jaman yang semakin maju dengan ditandai dengan perubahan dari segi informasi, selera pasar, pertumbuhan demografi dan adanya fluktuasi keadaan ekonomi. Banyaknya perkembangan inilah yang dapat membawa pengaruh bagi organisasi yang ada untuk lebih menyiapkan diri dalam menghadapi pasar global. Perubahan bagi organisasi dapat dilihat baik dari segi internal maupun eksternal, sehingga hal ini mampu membantu organisasi dalam menghadapi persaingan pasar yang cukup ketat.

Ditunjang data masuk keluar karyawan dari tahun 2010-2014 yang menunjukkan tingkat keluar yang tinggi pada tahun 2014 tidak dipungkiri bahwa terdapat masalah pada PT. Apac Inti Corpora yang apabila tidak ditangani secara serius akan berdampak negatif bagi perusahaan. Pada karyawan PT. Apac Inti Corpora terdapat indikasi pengaruh keadilan distributif dengan ditunjukkan permasalahan internal rektrukturisasi general manager dari satu menjadi tiga general manager dan permasalahan lain mengenai lingkungan kerja dengan dibuktikannya hasil prasurvay yang memberikan hasil tujuh dari sepuluh karyawan menyatakan bahwa terdapat masalah pada tempat bekerja seperti pencahayaan yang kurang kemudian tempat kerja yang bau. Berdasarkan hal tersebut permasalahan yang dikaji adalah bagaimana meminimalisir *turnover intention* dengan mengevaluasi kepuasan kerja melihat dari variabel keadilan distributif dan lingkungan kerja pada PT. Apac Inti Corpora. Dari masalah penelitian tersebut maka pertanyaan penelitian yang akan diteliti sebagai berikut :

Berdasarkan perumusan masalah tersebut maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh faktor keadilan distributif *(distributive justice)* terhadap kepuasan kerja karyawan *(job satisfaction)* produksi PT. Apac Inti Corpora ?

2. Apakah pengaruh faktor keadilan distributif *(distributive justice)* terhadap niatan keluar (*turnover intention*) produksi PT. Apac Inti Corpora ?

3. Apakah pengaruh faktor lingkungan kerja *(environment work)* terhadap kepuasan kerja karyawan (*job satisfaction*) produksi PT. Apac Inti Corpora ?

4. Apakah pengaruh faktor lingkungan kerja *(environment work)* terhadap niatan keluar (*turnover intention*) produksi PT. Apac Inti Corpora ?

5. Apakah pengaruh faktor kepuasan kerja karyawan (*job satisfaction*) terhadap niatan keluar (*turnover intention*) produksi PT. Apac Inti Corpora ?

**Populasi dan Sampel**

Populasi menurut Sekaran (2006, 121) adalah kelompok atau kumpulan subjek atau objek yang akan digeneralisasikan pada hasil penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT. Apac Inti Corpora dengan jumlah karyawan yaitukurang lebih saat ini 6700 karyawan. Penentuan sampel ini menggunakan pedoman dari Hair, et al (1995) dalam Ferdinand (2006) yang menyatakan bahwa ukuran minimal sampel 5-10 lokasi parameter yang diestimasi. Parameter yang terestimasi pada peneitian ini adalah 22 maka jumlah sampel penelitian yang diambil 5 dikalikan 22 sama dengan 110.Menurut Ferdinand (2006) bahwa ukuran sampel yang sesuai adalah sebanyak 100-200. Bila sampel terlalu besar, misalnya 400 sampel maka metode menjadi sangat sensitif, sehingga sulit untuk mendapatkan ukuran-ukuran *goodness-of-fit* yang baik

**Analisis Data**

Dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji hipotesis SEM, di bawah ini adalah penjabaran dari masing-masingg pengujian tersebut yaitu :

1. **Uji Validitas**

Pengujian validitas dapat digunakan untuk melihat sejauh mana adanya ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur yang dapat dipercaya. Pengujian validitas ini menggunakan analisa faktor. Suatu alat ukur dikatakan valid jika *Correcteditem total correlation* lebih besar atau sama dengan 0,4 (Singgih Santoso, 2000).

1. **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan uji yang tujuannya untuk mengetahui sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya.Pengujian reliabilitas terhadap seluruh pertanyaan yangdipergunakan pada penelitian ini akan menggunakan formula cronbach alpha(koefisien alfa cronbach), secara umum yang dianggap reliabel apabila nilai alfa cronbachnya > 0,6.

1. **AnalisisDeskriptif**

Melakukan analisis ini digunakan untuk mendapatkan perkiraan mengenai jawaban dari responden tentang variabel-variabel yang digunakan.Analisis ini menggunakan teknik analisis indeks, yang berguna untuk menggambarkan asumsi atau persepsi responden terhadap item-item pertanyaan yang diajukan oleh peneliti.

Teknik skoring yang dilakukan didalam penelitian ini berupa minimum 1 dan maksimum 7, maka perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

Nilai Indeks = ((%F1x1)+(%F2x2)+(%F3x3)+(%F4x4)+(%F5x5)

+(%F6x6)+(%F7x7))/7

Keterangan :

F1 = frekuensi responden yang menjawab 1

F2 = frekuensi responden yang menjawab 2

Dst, F17 = frekuensi responden yang menjawab 7

Oleh karena itu angka jawaban tidak berangkat dari angka 0 (nol) tetapi mulai angka 1 hingga 7,Maka indeks yang dihasilkan akan dimulai dari angka 14,3% hingga 100% dengan rentang sebesar 85,7% dengan tidak adanya nilai nol (0).Berdasarkan perhitungan tersebut serta dengan menggunakan kriteria *three box method*, maka pembagiaannya dibedakan menjadi tiga kelompok yang menghasilkan rentang setiap kelompok sebesar 28,6% yang akan digunakan sebagai dasar intrepestasi nilai indeks.Adapun kategori nilai indeks yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

14,30% – 42,90% = rendah

43,00% – 71,60% = sedang

71,70% – 100,00% = tinggi

1. **Uji SEM (*Structural Equatioan Modelling*)**

Suatu penelitian membutuhkan analisis data dan interpretasi yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian dalam mengungkap fenomena sosial tertentu. Metode yang dipilih untuk menganalisis data harus sesuai dengan pola penelitian dan variabel yang akan diteliti. Pada penelitian ini The Structural Equation Modelling (SEM) dari paket software statistik AMOS digunakan dalam pengembangan model dan pengujian hipotesis.

Sebagai sebuah model persamaan struktur, AMOS telah sering digunakan dalam penelitian manajemen pemasaran dan manajemen stratejik. Model kausal AMOS menunjukkan pengukuran dan masalah yang struktural dan digunakan untuk menganalisis serta menguji hipotesis.

Penelitian ini menggunakan dua macam teknik analisis, yaitu :

* 1. *Confirmatory Factor Analysis* atau analisa faktor konfirmatori pada SEM yang digunakan untuk mengkonfirmasikan faktor-faktor yang paling dominan dalam suatu kelompok variabel.
  2. *Regression Weight* pada SEM yang digunakan untuk meneliti seberapa besar variabel-variabel penelitian yang saling mempengaruhi.

*Structural Equation Model* (SEM) adalah sekumpulan teknik-teknik statistical yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan relatif “rumit” secara simultan (Ferdinand, 2000). Kelebihan SEM dilakukan pengujian multivariat secara bersamaan. Bacon (1997) dalam Rita Andini (2006) model persamaan AMOS sering digunakan dalam penelitian manajemen. Adapun kemampuan AMOS dalam menganalisis untuk : a). Mengakomodasi model yang di dalamnya termasuk variabel laten, b). Mengkomodasi pengukuran eror baik dependen maupun independen, c). Mengakomodasi peringatan yang timbal balik, simultan dan saling ketergantungan, d). Mengestimasi koefisien yang tidak diketahui dari satu set persamaan linier terstruktur (Arbuckle dan Bacon, 1997 dalam Ferdinand, 1999).

**Pembahasan**

**Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil analisa pengujian Hipotesis (H1) membuktikan bahwa pengaruh keadilan distributif (X1) terhadap kepuasan kerja diperoleh hasil 0,643 terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian tersebut diterima.Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Taheri (2013) bahwa adanya pengaruh yang signifikan dan positif dari keadilan distribtuif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan nilai *loading factor* yang tertinggi adalah indikator imbalan sesuai pendidikan dan pelatihanyang ditempuh. Menurut Kreitner dan Kinicki (2003) mengatakan bahwa keadilan dan sumber daya dan imbalan penghargaan, mencerminkan keadilan yang dirasakan mengenai bagaimana sumberdaya dan penghargaan didistribusikan dan dialokasikan. Hal ini sesuai dengan hasil *loading factor* yaitu hal yang seharusnya lebih diperhatikan yaitu menyangkut imbalan terkait dengan pendidikan dan pelatihan. Karyawan PT. Apac Inti Corpora dalam hal ini merasa bahwa apa yang menjadi permasalahan dalam keadilan distributif lebih cenderung kepada pembagian imbalan yang tidak sesuai dengan jenjang pendidikan dan pelatihan karyawan. Seharusnya perusahaan harus lebih memperhatikan imbalan sesuai dengan pendidikan dan pelatihan.

Keadilan Distributif dalam mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dimana dengan adanya keadilan distributif yang tinggi tentunya dapat juga meningkatkan kepuasan kerja. Keadilan Distributif ini berarti semakin karyawan merasakan keadilan atas pengalokasian imbalan di perusahaan kepada para karyawannya maka akan semakin puas mereka atas pekerjaan mereka, begitu juga sebaliknya.

**Pembahasan Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Niatan Keluar**

Berdasarkan hasil analisa pengujian Hipotesis (H2) membuktikan bahwa pengaruh keadilan distributif (X2) terhadap niatan keluar diperoleh hasil negatif 0,179 terhadap niatan keluar karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian tersebut diterima. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Namara (2013) menemukan variabel keadilan distributif memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap *turnover intention* karyawan.

Keadilan Distributif dalam mempengaruhi niatan keluar sangat besar karena apabila tingkat keadilan ditributif yang diberikan sangat rendah maka adanya niatan keluar karyawan sangat tinggi begitupun sebaliknya. Kemampuan perusahaan dalam mengelola keadilan distributif dari pihak manajmen kepada perusahaan harus lebih diperhatikan agar adanya niatan keluar dapat terminimalisir dengan sangat baik, terlebih permasalahan yang ada di PT. Apac Inti Corpora sendiri mengenai perbedaan dalam penetuan gaji seharusnya segera ditangani lebih lanjut.

**Pembahasan Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil analisa pengujian Hipotesis (H3) membuktikan bahwa pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja diperoleh hasil 0,261lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 3 dalam penelitian tersebut diterima.Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Parpurna (2013) menyatakan secara signifikan dan positif kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Berdasarkan nilai *loading factor* yang tertinggi adalah indikator cahaya penerangan di dalam ruangan. Menurut Alex S Nitisemito (2000:183) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Hal ini sesuai dengan *loading factor* mengenai pencahayaan yang ada di dalam ruangan yang dapat mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada tingkat kepuasan kerja karyawan terlebih pada karyawan bagian produksi. Bekerja di dalam ruangan yang berdampingan dengan mesin-mesin produksi jika tidak ditunjang dengan ruangan yang memadai dengan beberapa fasilits menunjang kenyamanan maka akan mudah membuat seorang karyawan merasa merasakan kepuasan kerja yang kurang begitupun sebaliknya jika perusahaan memperhatikan lingkungan kerja maka kepuasan kerja karyawan akan selalu meningkat.

**Pembahasan Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Niatan Keluar**

Berdasarkan hasil analisa pengujian Hipotesis (H4) membuktikan bahwa pengaruh lingkungan kerja (X4) terhadap niatan keluar diperoleh hasil negatif 0,228 terhadap niatan keluar. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 4 dalam penelitian tersebut diterimaHasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Renno Eka (2013) Terdapat pengaruh negatif antara lingkungan kerja dan *turnover intention* pada PT. XL Axiata Tbk, Jakarta penelitian.

Lingkungan Kerja yang baik dan memberikan kenyamanan pastinya tidak akan pernah membuat karyawan untuk berniat keluar dari perusahaan. Perusahaan dalam hal ini PT. Apac Inti Corpora seharusnya lebih memperhatikan karena pada kenyataannya niatan keluar yang disebabkan pada lingkungan kerja masih terjadi dan relatif besar. Fasilitas yang memadai dan tingkat kenyamanan menjadi fokus utama dalam pembenahan lingkungan kerja yang ada.

**Pembahasan Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Niatan Keluar**

Berdasarkan hasil analisa pengujian Hipotesis (H5) membuktikan bahwa pengaruh kepuasan kerja (X5) terhadap niatan keluar diperoleh hasil negatif 0,309keuasan kerja terhadap niatan keluar. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 5 dalam penelitian tersebut diterima. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan olehRiska Sari (2013) menyimpulkan hal yang sependapat bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnoverintention* pada CV. Rizky Darussalam.

Berdasarkan nilai *loading factor* yang tertinggi adalah kepuasan dengan gaji. Menurut Wexley dan Yukl (1977) dalam Robbins (2003) faktor-faktor yang mempengaruhi kepusan kerja adalah upah, kondisi kerja, mutu pengawasan, teman kerja, jenis pekerjaan, keamanan kerja dan kesempatan untuk maju. Hal ini sesuai dengan *loading factor*tertinggi yaitu kepuasan kerja terkait mengenai gaji.

Dalam meminimalisir terjadinya niatan keluar hal yang penting yang harus diperhatikan adalah tingkat kepuasan kerja karyawan mengenai gaji, karena apabila kepuasan kerja terutama mengenai gaji meningkat maka niatan keluar sangat rendah begitupun sebaliknya. Oleh karena itu PT. Apac Inti Corpora harus lebih optimal dalam peningkatan kepuasan kerja dari beberapa faktor agar niatan keluar rendah sehingga tidak terjadi *turnover* sesungguhnya.

**DAFTAR REFERENSI**

Agung, AWS, dan Nurul 2013, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intenion”, **Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, Vol. 4, No. 1, 2013**

Anas, Khaidir. (2013). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. **Jurnal Jurusan Manajemen, Vol.2, No 1. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang**.

Andini, Rita, 2006, “Analisa Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention”,* **Tesis Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro (tidak dipublikasikan)**

Annakis, John, Antonio Lobo and Soma Pillay. 2011. Exploring Monitoring, Work Environment And Flexibility As Predictors Of Job Satisfaction Within Australian Call Centres. **International Journal of Business and Management. 6(8), pp: 75-93**

Applebaum, H Steven, Heather Ayre and Barbara T Shapiro, 2001, “Career Management in Information Technology: A Case Study,”  **Career Development International 7/3, 142-158**

Ardana, I Komang., Mujiati, Ni Wayan., Utama, I Wayan Mudiartha. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu

As’ad, M. 1998. **Psikologi Industri**. Yogyakarta: Liberty

Beehr, Terry A. dan John E. Newman, 1978, “Job stress, employee health, and organizational effectiveness: a facet analysis, model, and literature review”, **Personnel Psychology, 31**

Carmeli, Abraham dan Jacob Weisberg, 2006, “Exploring Turnover Intention among Three Professional Groups of Employees”, **Human Resource Development International, Vol.9, No.2,191-206, Juni**

Carsten, Jeanne, M. dan Paul E. Spector, 1987, “Unemployment, Job Satisfaction, and Employee Turnover: A Meta-Analytic Test of the Muchinsky Model”, **Journal of Applied Psychology, Vol.72, No.3, 374-381**

Chairani, Herlisa, 2014, Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT XYZ Tbk, **Tesis** **Program Studi Manajemen, Bakrie University (tidak dipubilikasikan)**

Cianni, Mary, dan Donna Wnuck, 1997, “ Individual Growth and Team Enhancement: Moving Toward a New Model of Career Development,” **Academy of Management Excecutive, Vol 11, No.1, 1997**

Colquitt, Jason A.,Wesson. Michael J.,Porter, Christopher O.L.H.,Conlon, Donald E.,and Yee Ng, K. 2001. Justice at the Millenium: A Meta-Analytic Review of 25 years of Organizational Justice Research. **Journal Of Applied Psychology, 86(3), pp: 425-445.**

Cropanzano, Russell.,Bowen, David E.,and Gilliland, Stephen W. 2007. The Management of Organizational Justice. Academy Of Management Percepectives.

DeMicco, Frederick J and Reid, Robert D. 1988. Older Workers: A Hiring Resource for

The Hospitality Industry, Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly, **May, pp. 56-62**

Desiana, Putri Mega dan Budi W. Soetjipto,2006, “Pengaruh Role Stressor dan Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) terhadap KepuasanKerja dan Komitmen: Studi Kasus Asisten Dosen FEUI”, **Usahawan, No.05 TH XXXV, Mei**

Dunham, Randall B, 1984, **Organizational Behaviour People and Processes in Management**, Richard D.Irwin Inc, Illinois

Eka, Renno, 2013, Analisis Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. XL Axiata, **Jurnal Ekonomi Bisnis, Universitas Bina Nusantara**

Fatimah, O., Amiraa, A M., and Halim, F W. 2011. The Relationships between Organizational Justice, Organizational Citizenship Behavior and Job Satisfaction. **Pertanika J. Soc. Sci. & Hum. 9, pp: 115-121.**

Ferdinand, Augusty, 2006, **Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen**, Edisi 4, BP UNDIP

Ferijani, Agatha dan A. Ika Rahutami,2001, ”Stres kerja karyawan BPR”, **Dian Ekonomi Vol. VII No.1, Maret,19-34**

Fraser, T.M. 1992. **Stres dan Kepuasan Kerja**. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Preslindo

Futrell, Charles M. dan A. Parasuraman, 1984, “The Relationship of Satisfaction and Performance to Salesforce Turnover”, **Journal of Marketing, Vol.48, 33-40**

Greenberg, J dan Baron, RA, 2003, **Behaviour in Organizations**, Eight Edition, Prentice Hall, New Delhi

Handoko, T. Hani. 2001. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE UGM

Hullin, C. L., et al. 1983. Item response theory : **Application to psichologycal measurement**. Homewood, IL : Dow Jones-Irwin

Hwang, Ing-San, Dr. dan Jyh-Huei Kuo, 2006, “Effects of Job Satisfaction and Perceived Alternative Employment Opportunities on Turnover Intention – An Examinationof Public Sector Organizations”, **The Journal of American Academy of Business, Cambridge, Vol.8, March**

Irwansyah, 2005, “Pengaruh komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan keperilakuan etis terhadap keinginan berpindah professional sistem informasi”, **Jurnal Bisnis Strategi, Program Magister Manajemen UNDIP, Vol.14 No.2, Desember**

Indriantoro, Nur & Supomo, Bambang, 2002, **Metodologi Penelitiaan Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen**, Edisi 1, BPFE, Yogyakarta.

Jaramillo, Fernando, Jay Parakash Mulki, and Paul Solomon, 2006, “The role of ethical climate on salesperson role stress, job attitudes, turnover intention, and job performance”,**Journal of Personal Selling & Sales Management, Vol. XXVI, No.3, summer, pp.271-282.**

Karambut, A.C . dan Noormijati, T. E. A, 2012, Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional, **Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 4 No. 2.**

Khoiriyah, Lilik, 2009. Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta, (online), **http://id.pdfsb.com/ diakses pada 1 Mei 2015**

Kreitner, Robert; dan Kinicki, Angelo, 2005,”**Perilaku Organisasi**”, Buku 1, Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta.

Lee, H. R. (1999), An Empirical Study of Organizational Justice as a Mediator of the Relationships among Leader-Member Exchange and Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intentions in the Lodging Industry. (Online) **http://www.af.ecel.uwa.edu.au,, diakses 01 Mei 2015**

Luthans, F., 1992, **Organizational Behavior, 6th edition**, Mc Graw Hill Book Company, New York

Malik, Alfian, 2014, Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja dengan Intensi Turnover, **Ejournal Psikologi, Volume 2, Nomor 1**

Mamduh, H, 1997, **Manajemen**, UPP AMP YKPN, Yogyakarta

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,** PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Maryani, Dwi dan Supomo Bambang, 2001,” Studi Empiris Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual”. Yogyakarta : **Jurnal Bisnis dan Akuntansi Vol. 3,No. 1, April**

Mas’ud, Fuad, 2004, **Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi**, BP UNDIP

Mobley, W. H. 1986. “**Pergantian Karyawan** : Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya. Terjemahan. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo.Muchinsky, Paul, M. 1997. *Psychology Applied to Work.* First Edition, The Dorsey Press, Chicago.

Muchinsky, Paul M., 1977, “Organizational Communication: Relationships to Organizational Climate and Job Satisfaction”, **Academy Of Management Journal, Vol. 20, No.4, 592-607**

Namara, Sares. 2013. Pengaruh Keadilan Organisasi dan Kepribadian Afektif Terhadap Tingkat Keinginan Turnover Karyawan Di PT Aisin Indonesia. **Tesis Program Studi Magister Manajemen Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta**

Nitisemito, A.S. 1996. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Sembilan. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Novliadi, F, 2007, “Intensi *Turnover* Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja”, **Jurnal Universitas Sumatera Utara**

Pareke, Fahrudin Js, 2003. "Pengaruh Keadilan Disfibutif dan Prosedural Terhadap Komitrnen 0rganisasional, **Media Ekonomi dan Bisnis,Volume 15, No. 1 , Juni, 40\_53**

Paripurna, I Gd Diatmika. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. **E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 2 (5)**

Penny, Dwi dan Ahyar Yuniawan, 2008, Pengaruh Keadilan Prosedural dan Distributif Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif. **Jurnal Bisnis Strategi, Volume 17, No.1, Juli, 2008**

Quereshi, M.I., Iftikhar, Mehwish., Abbas, S.G., Khan, Khalid., Zaman, Khalid. (2013). Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: **What We Know, What Should We Know. Volume 23 No.6.**

Quereshi, M.I., Jamil, R.A., Iftikhar, Mehwish., Arif, Sadia., Lodhi, Saeed., Nasem, Imran., Zaman, Khalid. (2012). Job stress, Workload, Environment and Emoloyees Turnover Intentions: **Destiny or Choice. Volume 65 No.8.**

Ramamoorthy, N, dan Flood, PC., 2004. “Gender and Employee Attitudes: The Role of Organizational Justice Perceptions", **British Journal of Management, volume 15, 247-258**

Rivai, 2000, “Career Resilience: Paradigma Baru Dalam Pengembangan Karir”, **Telaah Bisnis, Vol. 1, No. 1, Juli,73-85**

Rivai, V. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek**. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani.2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik**. Edisi Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Robbins, Stephens P, 2003, **Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh**, Prentice-Hall, Jakarta

Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2009. **Perilaku Organisasi. Edisi 12**. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stephen P dan Marry Coulter, 2007, **Manajemen**, Jakarta: PT. Index

Rokhmah, Betty E., dan Riani, Asri L. 2005. Keterkaitan Antara Komitmen Afektif Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bagian Produksi Di PT. Usman Jaya Mekar Magelang. **Jurnal Ilmiah Teknik Industri. 4(2), h:78-85.**

Samad, Sarminah, 2006, “Predicting Turnover Intentions: The Case of Malaysian Government Doctors”, **The Journal of American Academy of Business, Cambridge, Vol.8, No.2, March**

Sareshkeh, S.K., Ghaziani, F.G., and Tayebi, S.M. 2012. Impact of Organizational Justice Perceptions on Job Satisfaction and Organizational Commitment: The Iranian Sport Federations Perspective. **Annals of Biological Research. 3(8), pp: 4229-4238.**

Sedarmayanti. 2001. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.** Bandung: Mandar Maju.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil**. Cetakan Pertama. Bandung: PT. Refika Aditama

Sekaran, U, (2003), “**Metode Penelitian untuk Bisnis”, Sebuah Pendekatan Ketrampilan Building Edisi 4**, Singapura, John Wiley dan Sons, Inc

Setyawahyuni, Ari dan Made Yuniari, 2014, “Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Stres Kerja Karyawan”, **Ejournal Manajemen Universitas Udayana, Vol. 3, No. 6**.

Sidharta, Novita., dan Margaretha, Meily. 2011. Dampak Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*: Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator Di Salah Satu Perusahaan *Garment* Di Cimahi. **Jurnal Manajemen. 10(2), h: 129-142.**

Simamora, H, 1996, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta: STIE YKPN

Sugianto. 2011. Pengaruh Keadilan Terhadap Keinginan Untuk Keluar Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta). **Skripsi Sarjana Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional Veteran, Yogyakarta**

Sugiyono, 2004, **Metode Penelitian Bisnis**, Bandung: CV. Alfabeta

Sullivan, Sherry E, Rabi S. Bhagat, 1992, “Organizational Stress, Job Satisfaction and Job Performance: Where Do We Go From Here?”, **Journal Of Management, Vol.18, No.2,353-374**

Taheri, Fatemeh, and Soltani, E. 2013. The Study of Organizational Justice Effect on Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior, (Case Study: Organization of Roads and Urban Development of Golestan State). **World of Sciences Journal. 1(15), pp: 64-73.**

Tang, Thomas, Li-Ping dan sarsfield-Baldwin, Linda, J, 1996. "Distributive and procedural Justice as Related to Satisfaction and Commitmen" , **Advanced Management Journal,volume 6l , No.3, Summer, 25-31**

Vandenberg, Robert J. dan Jodi Barnes Nelson, 1999, “Disaggregating the Motives Underlying Turnover Intentions: When Do Intentions Predict Turnover Behavior?”, **Human Relations, Vol.52, Oktober, 1313-1336**

Wulan, Lucky, 2011. Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, (online), **http://eprints.undip.ac.id/26826/1/skripsi\_MSDM\_-\_Lucky%28r%29.pdf diakses pada 1Mei 2015**

.