

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KARYAWAN RESIGN PADA PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK KOTA BANJARMASIN

ABSTRAK

Ratna Sari¹, Hairul², Teguh Wicaksono³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, 17310027

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, 1125096201

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, 1116028801

Email : ratnaasari4@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Untuk Mengetahui Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Resign Karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. (2) Untuk Mengetahui Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Resign pada Karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

Peneliti menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 30 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling sebanyak 49 responden. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner sebanyak 16 item pertanyaan dengan skala 1 sampai 5 dan diuji dengan data validitas dan reliabilitas. Teknis analisis data untuk menjawab hipotesa menggunakan teknis analisis regresi linier berganda.

Hasil dari asumsi yaitu secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap pengunduran diri karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Kota Banjarmasin. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung < ttabel ($0,173 < 2,042$ dan $0,459 > 0,05$). Sedangkan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap pengunduran diri karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Kota Banjarmasin. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung > t tabel ($3,634 > 1,984$ dan $0,001 < 0,05$). Secara simultan lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap pengunduran diri karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Kecamatan Telanai Pura Jambi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung > ttabel ($7,232 > 3,54$) dan sig < α ($0,003 < 0,05$).

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Pengunduran Diri.

ABSTRACT

This study aims to determine: 1. To find out whether the work environment has an effect on employee resignation at PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. 2. To find out whether job satisfaction affects the resignation of employees at PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

Researchers used quantitative methods. The population in this study were 30 respondents. The sampling technique used purposive sampling as many as 49 respondents. The data collection technique used a questionnaire as many as 16 question items with a scale of 1 to 5 and tested with validity and reliability data. Technical analysis of the data to answer the hypothesis using the technical analysis of multiple linear regression.

The results of the assumption that partially the work environment has no effect on the resignation of employees of PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Banjarmasin City. This is indicated by the value of tcount < ttable ($0.173 < 2.042$ and $0.459 > 0.05$). Meanwhile, job satisfaction has a significant effect on the resignation of employees of PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Banjarmasin City. This is indicated by the value of tcount > ttable ($3.634 > 1.984$ and $0.001 < 0.05$). Simultaneously the work environment and job satisfaction affect the resignation of employees of PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk in Telanai Pura Jambi District. This is indicated by the value of tcount > ttable ($7.232 > 3.54$) and sig < ($0.003 < 0.05$).

Keywords: Work Environment, Job Satisfaction, and Resignation.

PENDAHULUAN

PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang retail atau lebih dikenal dengan nama Alfamart. Perusahaan ini mempunyai harapan yang mana ingin memberikan yang terbaik kepada konsumen dengan cara memberikan pelayanan yang memuaskan konsumen, harga yang relatif terjangkau serta menyediakan barang-barang yang mampu memenuhi kebutuhan dan harapan konsumen. Menurut Yongki Suryo Susilo, Direktur Retail Business Ac Nielsen Indonesia, pertumbuhan retail modern di Indonesia baik lokal maupun asing merupakan sebuah fenomena.

Indonesia merupakan salah satu negara prospektif karena memiliki kondisi dan prasyarat yang tepat bagi industri ritel untuk berkembang. Misalnya, jika jumlah penduduk mencapai 204 juta orang, ekonomi akan terus tumbuh, pertumbuhan penduduk akan tetap kuat, pendapatan per kapita akan meningkat, dan situasi politik akan tetap konstan. Prediktabilitas hukum dan regulasi, dari sisi lain, tetap menjadi kendala bagi investor. Minimarket yang didominasi warna merah ini telah memosisikan diri sebagai destinasi belanja kebutuhan produk sehari-hari yang menyediakan kebutuhan pokok di area yang mudah dijangkau, Easy Shopping dengan pelayanan yang ramah, dengan slogan “Alfamart, Belanja Puas hargaPas” pricing. Bahkan produk yang dijual cukup lengkap, dan gerainya tersebar di seluruh kota untuk memudahkan pelanggan berbelanja.

PT. Sumber Alfaria Trijaya bercita-cita menjadikan Alfamart sebagai jaringan distribusi ritel terkemuka yang dimiliki oleh masyarakat luas, melayani pemberdayaan pemilik usaha kecil, memenuhi kebutuhan dan harapan konsumen, serta mampu bersaing secara global dan berkontribusi pada pembangunan negara dengan menumbuhkan jiwa wirausaha dan bisnis kemitraan. Dalam hal ini, model kemitraan telah menjadi PT. Inisiatif khas Sumber

Alfaria Trijaya, dan terbuka untuk semua lapisan masyarakat.

Ada dua jenis pola kemitraan yang ditawarkan, pertama program waralaba yakni membuka kesempatan bagi masyarakat yang memiliki tempat potensial dan modal yang cukup untuk bermitra, dan memiliki kesempatan memiliki toko-toko Alfamart yang sudah berjalan baik (take over), kedua program kemitraan mandiri yakni membuka kesempatan kepada masyarakat yang mempunyai tempat potensial, memiliki kemauan untuk mengelola minimarket, sedangkan investasi Alfamart memiliki ribuan toko / outlet yang tersebar di seluruh daerah di Indonesia.

Menurut Sutrisno, sumber daya manusia yang sering disebut karyawan adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki sentimen, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, energi, dan usaha (2013). (rasio, preferensi, dan niat) Semua potensi sumber daya manusia ini berpengaruh pada upaya organisasi untuk memenuhi tujuannya. Tidak peduli seberapa maju teknologi, kemajuan informasi, uang tunai, atau persediaan yang sesuai, jika suatu organisasi tidak memiliki sumber daya manusia, tidak akan dapat mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia adalah unsur yang paling penting dari suatu organisasi dan merupakan salah satu pendukung sekaligus penentu keberhasilan dari suatu organisasi. Pentingnya peran sumber daya manusia bagi perusahaan, maka sumber daya manusia perlu di kelola dengan baik agar dapat memberikan sumbangan untuk kemajuan karyawan. Alfamart, di sisi lain, memiliki banyak toko dan telah mencapai banyak hal. Menurut salah satu Regional Coordinator, Bapak Sih Juli Praptanyo, perusahaan ini masih memiliki kekurangan, seperti kurangnya disiplin staf, atrisi karyawan yang tinggi, atau turnover karyawan baru yang tinggi. Perputaran mengacu pada arus masuk dan arus keluar pekerja di dalam perusahaan selama

periode waktu tertentu. Turnover merupakan hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan. Perputaran karyawan adalah masalah tradisional yang telah menjangkiti pemilik bisnis sejak revolusi industri, dengan banyak karyawan berhenti sebagai akibatnya.

Proses turnover pada dasarnya diawali oleh kondisi yang disebut turnover intention atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Menurut Akhsanu (2012) Resign Karyawan “Kajian Literatur”, bahwa terjadinya turnover intention ditandai dengan: 1. Thoughts of quitting (memikirkan untuk keluar) mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan, 2. Job search (pencarian pekerjaan) mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain, dan 3. Intention to quit (niat untuk keluar) mencerminkan individu berniat untuk keluar. Beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan resign atau mengundurkan diri menurut Akhsanu (2012) seperti :

1. Situasi Tempat Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi kerja yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan dan situasi kerja yang menyenangkan bagi karyawan dalam rangka membantu mereka mencapai tujuan perusahaan.

2. Pemenuhan pekerjaan

Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya, yang ditentukan oleh bagaimana mereka melihat pekerjaan mereka dan tingkat keselarasan antara individu dan perusahaan.

3. Pengalaman Profesional

Pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas seorang karyawan untuk melaksanakan kewajiban dari pekerjaannya sebelumnya disebut sebagai pengalaman kerja.

4. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan tingkat loyalitas yang dirasakan individu terhadap organisasi.

5. Loyalitas Karyawan

Loyalitas adalah Kepatuhan; Kesetiaan. Integritas : Mutu, sifat, atau keadaan yg menunjukkan kesatuan yg utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yg memancarkan kewibawaan; Kejujuran.

Kepercayaan bahwa karyawan yang puas lebih produktivitas dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas telah dijadikan dasar oleh para manajer untuk waktu yang lama. kepuasan kerja karyawan berhubungan dengan harapan pegawai terhadap atasan, rekan kerja, dan terhadap pekerjaan itu sendiri.

Lingkungan kerja perusahaan adalah suatu kondisi kerja yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan dan situasi kerja yang nyaman bagi karyawan dalam rangka membantu karyawan mencapai tujuan perusahaan. Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Banjarmasin di salah satu Koordinator Wilayah Wilayah mengundurkan diri dengan berbagai alasan. Diketahui dari hasil obrolan singkat peneliti dengan beberapa karyawan yang telah mengundurkan diri, mereka memberikan alasan yang bervariasi mengapa mereka memilih untuk mengundurkan diri di Alfamart, berdasarkan hasil grand tour (evaluasi pertama) ke lokasi penelitian. Alasan mereka antara lain : “Ya ini berdasarkan pengalaman pribadi, saya merasa sangat tertekan dan tidak puas bekerja di Alfamart, karna setiap bulan di Toko harus mengganti NBH (Nota Barang Hilang) sesuai harga barang tersebut, rekan kerja yang tidak peduli, royalti sangat tinggi dan tidak dihitung lembur.”

Berdasarkan keterangan informan di atas, diketahui bahwa alasan harus mengganti NBH (Nota Barang Hilang), rekan kerja, dan royalti menjadi alasan berhenti. Berbeda dengan informan selanjutnya, dimana ia mengatakan bahwa alasan berhenti karena melihat ada peluang karir yang lebih baik dari Alfamart. “Saya

berhenti karena saya tidak puas dengan suasana lingkungan kerja internal pada salah satu toko Alfamart yang pernah saya masuki, jadi saya langsung memutuskan berhenti.” Dari gambaran dua orang informan di atas, dapatlah diketahui hipotesa awal bahwa karyawan resign adalah dikarenakan adanya tekanan mengganti NBH (Nota Barang Hilang), Rekan kerja yang tidak peduli, Royalties yang tinggi, lingkungan kerja yang tidak nyaman dan adanya prospek karir yang lebih baik lagi.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari wawancara dengan Koordinator Wilayah toko Alfamart di Banjarmasin, dari jumlah Gerai Alfamart yang di bawahnya berjumlah 15 Toko dengan total karyawan pada tahun 2020 berkisar 90 orang dan jumlah karyawan resign di area salah satu Koordinator Wilayah toko Alfamart di Banjarmasin berkisar 30 orang dalam jangka waktu satu tahun dapat disimpulkan ada dua faktor yang berpengaruh pada Resign karyawan yaitu Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja. Disamping alasan di atas, peneliti juga tertarik untuk melakukan penelitian ini karena didukung oleh beberapa literature terdahulu yang juga membahas permasalahan yang sama di tempat yang berbeda. Misalnya, menurut penelitian sebelumnya (Wulandari: 2017) berjudul “Pengaruh Ketidaknyamanan Kerja, Prestasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Pengunduran Diri Karyawan (Studi Kasus Di RS Nirmala Suri Sukoharjo),” Job Insecurity, Job Satisfaction, dan Commitment To organisasi semuanya berdampak pada pengunduran diri karyawan di RS Nirmala Suri Sukoharjo.

Dari penjelasan diatas dan dari hasil wawancara terhadap karyawan maka disimpulkan ada dua faktor yang berpengaruh terhadap resign Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk yaitu Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja. Berdasarkan fenomena diatas, maka peneliti tertarik mengambil judul “Analisis

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Karyawan Resign Di Pt. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Kota Banjarmasin”.

METODE PENELITIAN

Untuk mempermudah dalam menganalisis pembahasan pada rencana penyusunan skripsi ini, penulisan menggunakan beberapa metode pengumpulan data sebagai bahan analisis untuk dijadikan dalam bentuk skripsi.

Adapun metode yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Jenis penelitian

Penelitian eksplanatori menggunakan pendekatan kuantitatif adalah tentang jenis penelitian ini. Explanatory research adalah suatu bentuk penelitian di mana peneliti menggunakan pengujian hipotesis untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel, yaitu menguji hipotesis berdasarkan ide-ide yang dikembangkan sebelumnya dan kemudian menghitung hasilnya dengan menggunakan pendekatan kuantitatif (Sugiyono, 2015). Kausalitas merupakan bagian dari explanatory research, yaitu jenis pertanyaan ilmiah yang akan dihasilkan dari suatu penelitian.

Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja merupakan faktor independen dalam penelitian ini, sedangkan Resign merupakan variabel dependen.

2. Lokasi tempat penelitian

Tempat penelitian ini penulis mengambil objek yang diteliti yaitu Bertempat di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Daerah Kalimantan Selatan Jl. A. Yani Km. 14, Liang Anggang, Bati - Bati, Liang Anggang, Kec. Bati Bati, Kabupaten Tanah Laut, Kalimantan Selatan 70852.

3. Jenis Data dan Sumber Data

Untuk menyusun suatu karya ilmiah diperlukan data, baik berupa data primer maupun data sekunder, yaitu akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Data Primer Data primer adalah informasi yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh peneliti atau pihak yang membutuhkan.

Data dasar penelitian ini diperoleh melalui penyampaian kuisisioner dan pertanyaan kepada karyawan yang mengundurkan diri (Resign).

2. Berdasarkan data sekunder Data sekunder adalah informasi yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang ada oleh mereka yang melakukan penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari buku-buku dan literature yang membahas mengenai materi penelitian berupa gambaran, sumber-sumber pustaka yang ada dan data pendukung lainnya yang dianggap mendukung penelitian ini.

4. Populasi dan Sampel

Untuk menyusun suatu karya ilmiah diperlukan data, baik berupa data primer maupun data sekunder, yaitu akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Alfamart yang mengundurkan diri di 1(satu) Area Koordinator Wilayah Alfamart Kota Banjarmasin yaitu di 4(empat) Kelurahan (Sungai Miao, Surgi Mufti, Kampung Melayu, Sungai Bilu), Kota Banjarmasin yaitu 30 Orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode sampling yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu. Sampel yang akan diteliti adalah para karyawan yang mengundurkan diri (resign) di 1 (satu) Area Koordinator Wilayah Alfamart Kota Banjarmasin yaitu di 4(empat) Kelurahan (Sungai Miao, Surgi Mufti, Kampung Melayu, Sungai Bilu), Kota

Banjarmasin. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin.

5. Variabel Penelitian

Variabel penelitian dibedakan menjadi 2 jenis, yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) yang diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel dependen

Variabel dependen adalah variabel yang masih paling diminati oleh peneliti. Mengenali banyak variabel dependen yang digunakan dalam suatu model dapat dengan cepat mengungkapkan sifat suatu masalah. Seorang peneliti mencoba menjelaskan variabilitas dari atau pada faktor ini (Ferdinand, 2012). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah pengunduran diri (Y). Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Pengunduran diri adalah variabel dependen penelitian.

2. Variabel independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 2012). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1), kualitas layanan (X2) yaitu :

1) Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan Kerja adalah suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan.

2) Kepuasan Kerja (X2)

Kepuasan Kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka hal tersebut dihasilkan dari persepsi mereka mengenai pekerjaan mereka dan tingkat kesesuaian antara individu dan organisasi.

6. Instrumen Penelitian

Untuk melakukan penelitian diperlukan adanya alat atau instrument penelitian yang akan mempermudah dalam memperoleh data yang akan digunakan untuk pengumpulan data (Ferdinand, 2012).

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa lembar pertanyaan (Kuesioner)/wawancara yang berisi daftar pertanyaan tentang Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Karyawan Resign Pada Pt. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Kota Banjarmasin

7. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pemberian kuesioner atau angket, sedangkan tipe pertanyaan yang ada dalam kuesioner ini adalah kombinasi dari tipe tertutup. Pada tipe tertutup responden diminta untuk memilih jawaban dari serangkaian alternatif yang disediakan oleh peneliti.

Teknik pengumpulan data merupakan faktor yang sangat penting dalam melakukan suatu penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dapat memenuhi kebutuhan penelitian. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2015). Data didapat dengan membagikan kuisisioner kepada karyawan yang resign di Alfamart saja, dan karyawan yang resign di 1 (satu) Area Koordinator Wilayah Alfamart Kota Banjarmasin yaitu di 4 (empat) Kelurahan (Sungai Miai, Surgi Mufti, Kampung Melayu, Sungai Bilu), Kota Banjarmasin tahun 2020.

Dengan daftar pertanyaan atau pernyataan dapat bersifat terbuka jika tidak ditentukan sebelumnya sedangkan bersifat tertutup jika alternatif-alternatif jawaban yang telah disediakan. Dalam penelitian ini kuesioner yang digunakan

bersifat tertutup, dimana jawaban sudah tersedia, sehingga responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan.

Kuesioner dibuat dengan menggunakan pertanyaan terbuka, berupa pertanyaan atau pernyataan mengenai identitas responden dan pertanyaan atau pernyataan yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Pengunduran Diri (Resign) dan pertanyaan atau pernyataan tertutup, yaitu pertanyaan atau pernyataan yang meminta responden untuk memilih salah satu jawaban yang tersedia dari setiap pertanyaan. Pada penelitian ini skala pengukuran yang di gunakan adalah Skala Likert (Sugiyono, 2015). Skala Likert di desain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan pada skala 5 titik dengan susunan (1) Sangat Tidak Setuju; (2) Tidak Setuju; (3) Netral; (4) Setuju; (5) Sangat Setuju.

8. Teknik Analisis Data

Penelitian ini akan menggunakan aplikasi SPSS sebagaimana dalam analisis yang dijabarkan dibawah ini:

1. Regresi Linier Berganda

Uji statistik regresi linier berganda digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan lebih dari dua variabel melalui koefisien regresinya. Untuk memudahkan analisis data, penelitian ini menggunakan bantuan SPSS. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda disebabkan beberapa alasan yaitu:

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian lebih dari satu independen variabel,
2. Regresi digunakan untuk menentukan sifat – sifat dan kekuatan hubungan antara dua variabel serta memprediksi nilai dari suatu variabel yang belum diketahui dengan didasarkan pada observasi masa lalu terhadap variabel tersebut dan variabel-variabel lainnya.

3. untuk meneliti dari hasil persamaan yang terjadi dari hasil harga dan kualitas layanan, (independent variabel) terhadap variable kepuasan konsumen (dependent variable).
4. untuk mengetahui estimasi persamaannya ditujukan untuk menggambar suatu pola, hubungan/fungsi yang ada di antara variabel-variabel tersebut.

Model dan persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini rumusnya adalah

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

a = Intersep/konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat ini nilai X_1 , X_2 , = 0.

b_1 = Koefisien regresi parsial yang dipakai untuk mengukur nilai rata-rata Y tiap unit perubahan dalam X_1 dengan menganggap X_2 , konstan.

b_2 = Koefisien regresi parsial yang dipakai untuk mengukur nilai rata-rata Y tiap unit perubahan dalam X_2 dengan menganggap X_1 , konstan.

e = error

X_1 = variabel independen, yaitu lingkungan kerja

X_2 = variabel independen, yaitu kepuasan kerja

Y = variabel dependen, yaitu pengunduran diri

Teknik analisis yang digunakan sesuai dengan model di atas adalah regresi linier berganda dimana nilai variabel dependen dapat diperoleh dari hasil survei yang perhitungannya akan menggunakan skala likert.

- 1) Sangat Setuju dengan point 5.
- 2) Setuju dengan point 4.
- 3) Ragu-Ragu dengan point 3.
- 4) Tidak setuju dengan point 2.
- 5) Sangat tidak setuju dengan point 1.

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah bagian variasi total dari variabel dependen (Y) yang dijelaskan oleh garis regresi. Determinasi 0 menunjukkan tidak adanya hubungan antar variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen).

3. Uji Simultan (uji F)

Uji Goodness of Fit atau uji kelayakan model digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Secara statistik uji Goodness of Fit dapat dilakukan melalui pengukuran nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t. Perhitungan statistik dikatakan signifikan secara statistik jika nilai uji statistik berada pada daerah kritis, menurut (Ghozali, 2018). (daerah dimana H_0 ditolak). Perhitungan statistik, di sisi lain, dikatakan tidak penting jika nilai uji statistik berada di dalam kisaran H_0 yang dapat diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Analisis deskriptif responden

- Berdasarkan usia menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 21, 22, 27, 28, 30 dan 31 tahun masing-masing sebanyak 2 orang (40%), Usia 23 dan 25 sebanyak 6 orang (20%). Usia 29 tahun sebanyak 5 orang responden (16,6%). sedangkan usia 24 tahun sebanyak 4 orang responden (13,4%). sedangkan sebagian kecil umur responden yaitu berusia, 20, 26, 32 yaitu masing-masing sebanyak 1 orang responden. (10%).
- Berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa sebagian besar responden laki-laki sebanyak 18 orang (60%), sedangkan sebagian kecil umur responden yaitu perempuan sebanyak 12 orang (40%).
- Berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada tingkat pendidikan SMA dengan jumlah responden sebanyak 20 orang (66,6%),

sedangkan sebagian kecil responden berada pada tingkat pendidikan D3 dan S1 sebanyak 10 orang (33,4%).

- Berdasarkan lama bekerja terbanyak adalah >3 tahun dengan presentase 33,4%. Hal ini dikarenakan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Kota Banjarmasin banyak memberikan peluang kepada masyarakat khususnya untuk fresh graduate.

2. Analisis Deskriptif data

1) Rentang Skala

Rentang skala merupakan alat yang digunakan untuk mengukur serta menilai variabel yang diteliti. Rentang skala digunakan untuk mengetahui frekuensi dan kecenderungan jawaban yang diberikan oleh 30 responden kuesioner. Frekuensi dan varians tanggapan responden terhadap item pernyataan yang disampaikan dalam kuesioner ditentukan dengan menggunakan deskripsi jawaban. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan skor maksimal 5 dan minimal 1, maka perhitungan indeks jawaban responden dengan rumus berikut:

Total Skor = $((\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5)) / 5$ Dimana :

F1: Frekuensi responden yang menjawab 1 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner.

F2: Frekuensi responden yang menjawab 2 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner.

F3: Frekuensi responden yang menjawab 3 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner.

F4: Frekuensi responden yang menjawab 4 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner.

F5: Frekuensi responden yang menjawab 5 dari skor yang

digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner.

Batas atas rentang skor : $(\%F \times 5) / 5 = (30 \times 5) / 5 = 150 / 5 = 30$

Batas bawah rentang skor : $(\%F \times 1) / 5 = (30 \times 1) / 5 = 30 / 5 = 6$

Rentang jawaban pengisian dimensi pertanyaan setiap variable yang diteliti, ditentukan dengan menggunakan kriteria tiga kotak (three box method) (Ferdinand, 2012). Rentang jawaban akan dimulai dari 6 sampai dengan 30. Kemudian $30 - 6 = 24$ dan selanjutnya rentang yang terjadi dibagi 3 dengan nilai indeks, yaitu 8 :

(1) Nilai indeks 6 – 14 = interpretasi Rendah

(2) Nilai indeks 14 – 22 = interpretasi Sedang

(3) Nilai indeks 22 – 30 = interpretasi Tinggi

Deskripsi jawaban responden dari setiap variabel dijabarkan sebagai berikut:

2). Deskripsi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Distribusi jawaban responden pada variabel Lingkungan Kerja dapat dilihat pada Tabel Dibawah ini :

Tabel.1. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor	Kriteria Penilaian
		STS	TS	N	S	SS		
1	Perusahaan menyediakan kamar mandi yang bersih sehingga membuat saya nyaman (X1.1)	-	-	-	12	18	27.6	Tinggi
2	Suhu udara sejuk di ruang kerja tidak membuat saya kepanasan/keedinginan (X1.2)	-	-	-	18	12	26.4	Tinggi
3	Jumlah lampu pada ruang kerja membantu penglihatan saya dalam bekerja (X1.3)	-	-	11	16	3	22.4	Tinggi
4	Perusahaan menyediakan alat keselamatan kerja sehingga membuat saya tenang dalam bekerja (X1.4)	-	-	1	12	17	26.8	Tinggi
5	Lingkungan kerja saya bebas dari suara lalu lalang kendaraan (X1.5)	-	8	18	4	-	17.2	Sedang
Jumlah						120.4		
Σ Rata-rata Lingkungan kerja						24.08	Tinggi	

Sumber : Data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil rata-rata keseluruhan skor rentang skala diperoleh sebesar 24,08 yang termasuk dalam kategori tinggi. Item pernyataan yang mendapatkan skor tertinggi adalah Perusahaan menyediakan kamar mandi yang bersih sehingga membuat saya

nyaman saat bekerja dengan ada lingkungan kkerja fisik yang nyaman dengan kretia jawaban tinggi. Hal ini dikarenakan karyawan tidak perlu susah-susah saat ingin mengganti pakai dan lain-lain saat pulang bekerja.

3) Deskripsi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Distribusi jawaban responden pada variabel beban kerja dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor	Kriter Penilai
		STS	TS	N	S	SS		
1	Saya puas dengan jabatan saya bekerja saat ini (X2.1)	-	-	-	18	12	26.4	Tingg
2	Jabatan yang saya pegang sesuai dengan keahlian saya (X2.2)	-	-	-	13	17	27.4	Tingg
3	Orang orang di sekitar saya mendukung saya dengan jabatan saya saat ini (X2.3)	-	-	-	11	19	27.8	Tingg
4	Rekan kerja saya dapat dipercaya dalam melakukan pekerjaan (X2.4)	-	-	-	16	14	26.8	Tingg
5	Atasan selalu adil dalam memperlakukan karyawan (X2.5)	-	-	-	18	12	26.4	Tingg
6	Atasan memperhatikan karyawan dengan baik (X2.6)	-	-	-	20	10	26	Tingg
7	Atasan cukup mengekang dalam pekerjaan (X2.7)	-	-	-	14	16	27.2	Tingg
Jumlah						188	Tingg	
E Rata-rata Kepuasan Kerja						26.85		

Sumber : Data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil rata-rata keseluruhan skor rentang skala diperoleh sebesar 26.85 yang termasuk dalam kategori tinggi. Item pernyataan yang mendapatkan skor tertinggi adalah Orang orang di sekitar saya mendukung saya dengan jabatan saya saat ini sehingga membuat saya nyaman saat bekerja dengan ada kepuasan kerja yang baik. Hal ini dikarenakan karyawan merasa bahagia dengan apa yang dikerjakannya saat ini.

4) Deskripsi Jawaban Variabel Resign (Y)

Distribusi jawaban responden pada variabel Resign dapat dilihat pada Tabel Dibawah ini :

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Resign

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor	Kriteria Penilaian
		STS	TS	N	S	SS		
1	Saya pernah berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini (Y1)	-	-	-	16	14	26.8	Tinggi
2	Saya pernah berpikir untuk berganti pekerjaan dari pekerjaan saya saat ini. (Y2)	-	-	-	12	18	27.6	Tinggi
3	Saya akan berusaha untuk mencari pekerjaan lain secepatnya (Y3)	-	-	-	20	10	26	Tinggi
4	Saya melihat peluang kerja lebih baik di perusahaan lain (Y4)	-	-	-	16	14	26.8	Tinggi
Jumlah						107.2	Tinggi	
E Rata-rata Resign						26.8		

Sumber : Data diolah tahun 2021

3.Uji Linier Berganda

Proses pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) sebagai variabel bebas yang mempengaruhi Resign (Y) sebagai variabel terikat. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan software SPSS versi 21.0 didapatkan hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi (b)	t-Hitung	Sig	Keterangan
1	Konstanta	3.762			
2	Lingkungan Kerja (X1)	,173	,751	,459	Tidak Signifikan
3	Kepuasan Kerja (X2)	,339	3,634	,001	Signifikan

Sumber : Data diolah tahun 2021

Dari hasil analisis regresi linier berganda pada tabel diatas dapat diketahui bahwa persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,762 + 0,173 X1 - 0,339 X2 + e$$

Keterangan:

Y = Resign

a = Konstanta

= Koefisien Regresi

= Lingkungan Kerja

= Kepuasan Kerja

e = Error

Berdasarkan persamaan regresi berganda diatas dapat diketahui bahwa kesimpulannya sebagai berikut:

1) Nilai konstanta sebesar 3,762 yang artinya apabila variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara

bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol, maka variabel Resign nilainya adalah 3,762 yang belum dipengaruhi oleh variabel lain.

- 2) Variabel lingkungan kerja bernilai positif dan signifikan sebesar 0,173. Berdasarkan tabel coefficient diatas diperoleh thitung untuk variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 0,751 dan nilai signifikasi sebesar 0,459, batas signifikasi model regresi menggunakan angka 0,05 ($\alpha=5\%$). Nilai Ttabel sebesar 0.173. Hal ini berarti $0,173 < 2.042$ dan $0,459 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap pengunduran diri karyawan.
- 3) Nilai koefisien regresi dari kepuasan kerja sebesar 0,339 yang artinya kepuasan kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap Resign (Y). Hal tersebut bermakna bahwa apabila kepuasan kerja yang diberikan kepada karyawan semakin baik, maka tingkat keinginan untuk keluar atau mengundurkan diri dari perusahaan semakin rendah. Variabel kepuasan kerja bernilai positif dan signifikan yaitu sebesar 0,339. Hal ini berarti bahwa semakin rendah kepuasan kerja maka akan meningkatkan pengunduran diri karyawan sebesar 0,339. Nilai signifikasi thitung untuk variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 3,634 dan nilai signifikasi sebesar 0,001, batas signifikasi model regresi menggunakan angka 0,05 ($\alpha = 5\%$). Nilai ttabel sebesar 2.042. Hal ini berarti $3,634 > 2.042$ dan $0,001 < 0,05$. Maka kepuasan kerja berpengaruh terhadap pengunduran diri karyawan.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan nilai yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

No	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,591	,349	,301	,97562

Sumber : Data diolah tahun 2021

5. Uji Simultan F (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah beban kerja dan kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan dengan cara membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel dengan kriteria pengujian jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Perhitungan uji F dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Signifikansi F

NO	Variabel	Nilai		Signifikansi	Keterangan
		F-hitung	F-tabel		
1	Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Resign	7,232	3,35	0,003	Signifikan

Sumber: Data diolah tahun 2021

Dari Tabel diatas diketahui bahwa hasil uji F antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Resign dengan nilai kritis dalam distribusi F pada taraf signifikan sebesar 95% ($\alpha = 5\%$). atau 0.05. Sehingga derajat kebebasan/ $df = (n-k-1) = 30-2-1 = 27$, maka Ftabel adalah 3,35 dan nilai Fhitung sebesar 7,232 dengan tingkat signifikasi 0,003. Nilai signifikansi = $0.003 < 0.05$ Nilai Fhitung = $7,232 >$ Nilai Ftabel 3.35

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a ketiga diterima. Artinya Terdapat pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Resign (Y) secara signifikan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis dengan melakukan uji regresi berganda, koefisien determinasi dan uji simulan F (uji F) diketahui bahwa :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Pengunduran Diri Karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Kota Banjarmasin

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap pengunduran diri. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung < ttabel ($0,173 < 2.042$ dan nilai sig. α ($0,459 > 0,05$). Sehingga H_0 yang menyatakan “variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap pengunduran diri karyawan ditolak”.

Faktor pertama yang mempengaruhi pengunduran diri adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut karyawan dan waktu yang lebih banyak serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja yang baik ditentukan oleh dua indikator yakni suasana kerja dan fasilitas kerja. Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, nyaman dan aman. Suasana kerja yang nyaman membuat karyawan menjadi betah dan tetap bertahan bekerja di perusahaan. Sementara itu, lingkungan kerja ditinjau dari fasilitas kerja terkait dengan peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja dengan optimal, dan membuat pekerjaan karyawan menjadi lancar, sehingga karyawan tidak terbebani dengan pekerjaan. Pada akhirnya karyawan merasa mampu menyelesaikan semua tugas-tugas dan tetap ingin bekerja di perusahaan yang sekarang dijalani.

Hasil penelitian ini berbanding dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bramantara dan Dewi (2014) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Pengunduran Diri Karyawan pada Krisna Oleh-oleh Khas Bali III” yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap pengunduran diri karyawan Krisna Oleh-oleh Khas Bali III.

2. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Pengunduran Diri Karyawan

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap pengunduran diri karyawan PT. Sumber Alfria Trijaya Tbk di Kecamatan Telanai Pura Jambi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung > ttabel ($3,634 > 2.042$ dan nilai sig. α ($0,001 < 0,05$). Sehingga H_0 yang menyatakan “variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap pengunduran diri karyawan diterima”.

Faktor kedua yang mempengaruhi pengunduran diri adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakni seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja berkenaan dengan individu bukan keluarga dan menyangkut kondisi masa lalu (Ivan 2014).

Kepuasan kerja seorang karyawan salah satunya ditentukan dari pemberian gaji. Pemberian gaji dari perusahaan kepada karyawan bertujuan agar karyawan puas dengan jerih payahnya, sehingga karyawan diharapkan akan memiliki kinerja yang tinggi. Pemberian gaji yang pantas dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja, sehingga pencapaian visi dan misi perusahaan dapat dilaksanakan secara efektif, bilamana didukung dengan kondisi kerja yang menyenangkan, sehingga karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan dan tidak ingin keluar dari pekerjaan.

Kepuasan kerja juga dapat terbentuk salah satunya dari promosi jabatan. Jika promosi jabatan direalisasikan kepada karyawan yang berkinerja tinggi, maka

akan memberikan rangsangan bagi para karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja. Tindakan promosi jabatan ini penting sekali untuk menjaga kestabilan karyawan agar karyawan tidak memiliki niat untuk keluar dari pekerjaan yang sedang dijalani. Apabila tindakan promosi didasarkan pada waktu yang tepat dan dilaksanakan secara objektif, maka stabilitas karyawan dapat terjaga. Rekan sekerja juga dapat mendukung terbentuknya kepuasan kerja. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat. Karyawan memiliki perasaan senang pada saat menjalankan pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang dikerjakan dapat selesai dengan tepat waktu. Karyawan akan tetap bertahan ketika mereka merasakan hubungan kekeluarga yang kuat antar sesama rekan kerja. Selanjutnya, kepuasan kerja terkait dengan prospek karir, apakah mereka memberikan peluang untuk kemajuan atau tidak. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin banyak komponen harapan yang terpenuhi. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya tidak akan pernah mengembangkan kematangan psikologis, menjadi frustrasi dan memutuskan untuk meninggalkan organisasi.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bramantara dan Dewi (2014) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Pengunduran Diri Karyawan pada Krisna Oleh-oleh Khas Bali III” yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengunduran diri karyawan Krisna Oleh-oleh Khas Bali III.

PENUTUP

1. Secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap pengunduran diri karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya

Tbk Kota Banjarmasin. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung $<$ ttabel ($0,173 < 2,042$ dan $0,459 > 0,05$). Sedangkan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap pengunduran diri karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Kota Banjarmasin. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung $>$ ttabel ($3,634 > 1,984$ dan $0,001 < 0,05$).

2. Secara simultan lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap pengunduran diri karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Kecamatan Telanai Pura Jambi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung $>$ ttabel ($7,232 > 3,54$) dan $\text{sig} < \alpha$ ($0,003 < 0,05$).

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

- Agusty Ferdinand, (2012), Metode Penelitian Manajemen, Badan. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Alex, Soemadji Nitisemito., (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia, Bandung.
- Arikunto. (2016). Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktik. Jakarta. Rhineka Cipta
- Achmad, Nur. (2017). Modul Praktikum Komputer Statistik. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Arikunto, Suharsimi, (2013), Prosedur penelitian, Suatu Pendekatan Praktik, Rineka Cipta, Jakarta.
- Bangun, Wilson. (2012). “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.
- Departemen Pendidikan Indonesia (2018). Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.
- Edy Sutrisno (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana.
- Fahmi, Irham. (2013). Analisis Laporan Keuangan. Bandung: Alfabeta
- Fandy Tjiptono, (2016), Manajemen Jasa, Andi Offset, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam (2018) Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.

- Edisi ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani, (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF
- Irfan Fahmi (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016.
- Kotler, Phillip. (2013). *Manajemen Pemasaran*, Jilid 1 dan 2. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Manullang, (2015), *Dasar-Dasar Manajemen*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Melayu Hasibuan (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara Cet 16.
- Nawawi, Hadari. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Ridlo, Ilham Akhsanu. (2012). *Turn Over Karyawan "Kajian Literatur"*. Jakarta : PH Movement Publication.
- Sutrisno. (2013). *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Ekonisia, Yogyakarta..
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Suganda, T. R. (2018). *Event Study: Teori dan Pembahasan Reaksi Pasar Modal Indonesia*. Malang: Seribu Bintang.
- Sugiyono. (2015), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung. Alfabeta.
- Simamora. H (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke Dua Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta
- Santoso, dan Tjiptono. (2011), *Pengukuran Kepuasan*, Gramedia. Jakarta
- Tjuti Yuniarsih, Suwatno (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, Dan Isu Penelitian*, (Bandung: Alfabeta).
- 2. Artikel Jurnal**
- Abdurrahman. (2016). Analisis Kualitas Pelayanan Jasa Kesehatan (Pada Pasien Rawat Inap Rumah Sakit Pendidikan Universitas Tanjungpura Pontianak. *Jurnal. Universitas Tanjungpura Pontianak*.
- Abdullah, A. W. (2019). Peran keteladanan pendidik dalam perilaku belajar mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 13 (1) , 13-25.
- Bramantara, G. N. B., & Kartika Dewi, A. A. S. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan pada Krisis Oleh-Oleh Khas Bali III. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(1).
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). [Online] Available at: <http://kbbi.web.id/dengan> [Diakses 22 Mei 2021].
- Karanina, S. D., Suyasa, P. T. Y. S. (2016). Hubungan Persepsi terhadap Dukungan Suami dan Penyesuaian Diri Istri pada Kehamilan Anak Pertama. *Jurnal Phronesis. Fakultas Psikologi Universitas Tarumanegara*. Vol. 7 No. 1 (65-78)
- Nasution, Mutia Imanda. "Peran Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri Acf Medan." Skripsi. Sumatera Utara Medan: Universitas Islam Negeri, 2018.
- Nurgiyantoro, Burhan, Gunawan dan Marzuki. (2014). *Statistik Terapan : Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Cetakan Ketiga (Revisi). Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Syahrul. (2013). *Model dan Sintak Pembelajaran Konvensional*. [Online]. Tersedia:<http://www.wawasanpendidikan.com/2013/08/model-dan-sintaks-pembelajaran-konvensional.html>. [27 April 2021]
- Siana, Pengertian Peran, <https://www.artikelsiana.com>, diakses pada tanggal 15 Agustus 2020.

- Wulandari, S. (2017). Analisis Beban Kerja Mental, Fisik Serta Stres Kerja Pada Perawat Secara Ergonomi Di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi, JOM Fekon, Vol. 4 No. 1 (Februari) 2017 4(1), 954–966.
- Zulhartati, Sri, (2010). Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan. Jurnal Pendidikan Sosiologi an Humaniora Vol. 1. No. 1