



CALL FOR PAPER

Conference on Economic and Business Innovation
Sekretariat: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang
Jalan Borobudur No. 35, Malang, Jawa Timur, 65142
Email: febiuwg@gmail.com



IKATAN AKUNTAN INDONESIA
KOMPARTEMEN AKUNTAN PENDIDIK
FORUM DOSEN AKUNTANSI PUBLIK

PENGARUH *DIVERSITY*, KOMPENSASI, IKLIM ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PERAWAT RUMAH SAKIT ISLAM "UNISMA" KOTA MALANG

Ferina Audita Putri¹, Adya Hermawati², Tuti Hastuti³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang, email: aurynaferdhita@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang, email: wati_wati38@yahoo.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang, email: hastutifeuwg@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of Diversity, Compensation, Organizational Climate on Turnover Intention of Nurses at Islamic Hospital "UNISMA" Malang City. This research uses a quantitative approach with explanatory research type. Data collection techniques using a questionnaire or questionnaire and interviews. The population in this study were all nurses totaling 98 people. The sampling technique uses census techniques or saturated sampling. The data collection process uses a questionnaire or questionnaire method with answers measured by an interval scale or a Likert scale, while the data analysis uses multiple regression analysis using the software tool SPSS (Statistical Package for Social Science) version 23 for windows. The results showed that: (1) Diversity has a significant and positive influence on Turnover Intention (2) Compensation has a significant and positive influence on Turnover Intention (3) Organizational Climate has a significant and negative influence on Turnover Intention (4) Diversity, Compensation and Organizational Climate have a significant and positive effect simultaneously or together on Turnover Intention.

Keywords: Diversity, Compensation, Organizational Climate, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Perawat merupakan salah satu tenaga terbanyak di rumah sakit. Karena jumlahnya yang banyak, perawat merupakan salah satu tenaga medis dengan angka *turnover* yang tinggi pada suatu rumah sakit. *Turnover* pada perawat menjadi tantangan yang serius terhadap efisiensi dan efektivitas pelayanan kesehatan. *Turnover* pada perawat dapat didefinisikan sebagai suatu proses perpindahan seorang perawat dari satu rumah sakit ke rumah sakit lain. Tingginya tingkat *turnover* di keperawatan merupakan tantangan yang besar bagi para manajer keperawatan dalam rangka pengembangan staff.

Di Indonesia *turnover* perawat sering terjadi pada rumah sakit swasta, karena rumah sakit swasta adalah suatu bentuk perusahaan yang mempunyai aturan dan pedoman ataupun komitmen yang diatur secara internal yang tidak memperhitungkan unsur manfaat biaya dan efektivitas biaya bagi perawatnya. Dipihak lain tuntutan akan pelayanan kesehatan yang optimal bagi masyarakat mengharuskan perawat bekerja secara profesional dengan beban kerja yang tinggi.

Ada dua kategori *turnover* menurut Robbins (1996) yaitu *turnover* dengan sukarela dimana perawat tersebut pindah dari tempat kerjanya karena menikah, menjadi ibu rumah tangga, atau pindah kota. Kategori lainnya adalah *turnover* terpaksa seperti pensiun, meninggal atau mengikuti pekerjaan pasangannya. Perawat yang sudah lebih lama bekerja tentunya akan lebih mahir dan berkompeten. Ketika perawat tersebut memutuskan untuk keluar, akan sulit mencari pengganti perawat yang keluar tersebut. Selain itu, keluarnya perawat yang berpengalaman, memiliki kinerja dan kompetensi yang lebih baik dari perawat lain akan mempengaruhi efektivitas rumah sakit.

KAJIAN TEORI

- Tinjauan Pustaka

Diversity adalah karakteristik – karakteristik manusia yang akan memberikan efek yang berbeda – beda pada organisasi. (Hellrigel & Slocum, 2004).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hasibuan (dalam Ulin Nuha, 2015).

Iklim Organisasi adalah persepsi orang dalam organisasi dimana ia bekerja dan pandangan atau perasaannya tentang dimensi – dimensi seperti kebebasan, struktur organisasi, upah dan gaji, kehati – hatian, ketulusan hati dan dukungan terhadap organisasi. George Litwin dan Robert Stringer (Alavi & Jahandari 2005).

Turnover Intention merupakan hasrat keinginan sadar dan terencana untuk meninggalkan organisasi. Tett dan Mayer (dalam Ridlo, 2012)

- Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan yang dilakukan oleh Wijaya (2014) yang berjudul Pengaruh *Diversity*, *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan Akademik dan Non Akademik Universitas Kristen Satya Wacana) mendapatkan hasil penelitian bahwa *Diversity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan akademik dan karyawan non akademik.

Arin Dewi Putrianti (2014) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada

(*Statistical Package For Social Science*) versi 23 for windows. Sehingga data yang diolah dan dianalisis dapat dijadikan suatu kerangka jawaban terhadap hipotesis yang telah ditemukan. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Islam “UNISMA” Kota Malang. Kuesioner dibagikan kepada seluruh perawat sebanyak 98 orang dengan demikian penelitian ini merupakan penelitian menggunakan metode sensus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

- Gambaran Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki – Laki	41	41,8
Perempuan	57	58,2
Total	98	100

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa responden terdiri dari 41,8% dari laki – laki yaitu sebanyak 41 responden dan 58,2% terdiri dari perempuan yaitu sebanyak 57 responden. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah responden pada Perawat Rumah Sakit Islam “UNISMA” Kota Malang mayoritas perempuan.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
< 20 Tahun	0	0
21 – 30 Tahun	23	23,5
31 – 40 Tahun	32	32,7
40 – 50 Tahun	38	38,8
> 50 Tahun	5	5,1
Total	98	100

Sumber: Data primer diolah, 2021

Dari tabel 2 diatas menunjukkan bahwa responden yang berusia 21 – 30 tahun sebanyak 23,5% yaitu terdiri dari 23 responden, usia 31 – 40 tahun sebanyak 32,7% atau terdiri dari 32 orang, untuk usia 40 – 50 tahun dengan presentase 38,8% yang terdiri dari 38 responden dan usia >50 tahun sebanyak 5,1% dengan jumlah 5 orang. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada Rumah Sakit Islam “UNISMA” Kota Malang yang paling banyak berusia 31 – 40 tahun.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
SMA / SMK	0	0
DIPLOMA	8	8,2
S1	36	36,7
S2	50	51,0
S3	4	4,1
Total	98	100

Sumber: Data primer diolah, 2021

Dari tabel 3 diatas diketahui bahwa responden dengan pendidikan Diploma sebanyak 8,2% dengan frekuensi 8 orang responden, pendidikan terakhir S1

sebanyak 36,7% dengan frekuensi 36 orang responden, pendidikan terakhir S2 sebanyak 51,0% atau dengan frekuensi 50 orang responden dan pendidikan terakhir S3 sebanyak 4,1% yaitu dengan frekuensi 4 orang responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden Rumah Sakit Islam “UNISMA” Kota Malang mayoritas berpendidikan akhir S2.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
< 1 Tahun	10	10,2
1 – 5 Tahun	12	12,2
6 – 10 Tahun	27	27,6
1 – 15 Tahun	38	38,8
> 15 Tahun	11	11,2
Total	98	100

Sumber: Data primer dioalah, 2021

Dari tabel 4 diatas diketahui bahwa responden dengan lama kerja kurang dari 1 tahun menunjukkan 10,2% yaitu sebanyak 10 responden, lama kerja 1 – 5 tahun sebanyak 12,2% yaitu 12 responden, lama kerja 6 – 10 tahun 27,6% atau sebanyak 27 responden, lama kerja 11 – 15 tahun sebanyak 38,8% yaitu 38 orang responden, dan lama kerja lebih dari 15 tahun 11,2% dengan 11 orang responden. Hal ini menunjukkan bahwa Perawat Rumah Sakit Islam “UNISMA” Kota Malang dengan lama kerja paling banyak yaitu pada jangka waktu 11 – 15 tahun.

- Uji Hipotesis

**Tabel 5. Hasil Uji – t
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	56,354	6,623		8,509	,000
	DIVERSITY (X1)	-,227	,093	-,251	-2,447	,016
	KOMPENSASI (X2)	-,290	,073	-,390	-3,961	,000
	IKLIM ORGANISASI (X3)	-,068	,082	-,086	-,829	,409

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION (Y)

Sumber: Data primer dioalah, 2021

Hasil pengujian hipotesis variabel *Diversity* terhadap *Turnover Intention* diperoleh t-hitung = -2,447 > t-tabel 1,985. Dengan nilai signifikansi $p = 0,016 < 0,05$. Maka didapatkan hasil H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga *Diversity* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *Turnover Intention*, hal ini berarti hipotesis pertama diterima.

Hasil pengujian hipotesis variabel Kompensasi terhadap *Turnover Intention* diperoleh t-hitung = -3,961 > t-tabel 1,985. Dengan nilai signifikansi $p = 0,000 < 0,05$. Maka didapatkan hasil H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *Turnover Intention*, hal ini berarti hipotesis kedua diterima.

Hasil pengujian hipotesis variabel Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* diperoleh t-hitung = -,829 < t-tabel 1,985. Dengan nilai signifikansi $p = 0,409 > 0,05$. Maka didapatkan hasil H_0 diterima dan H_1 ditolak, sehingga Iklim

Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap *Turnover Intention*, hal ini berarti hipotesis ketiga diterima.

Tabel 6. Hasil Uji – F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	339,332	3	113,111	6,668	,000 ^b
	Residual	1594,556	94	16,963		
	Total	1933,888	97			

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION (Y)

b. Predictors: (Constant), IKLIM ORGANISASI (X3), KOMPENSASI (X2), DIVERSITY (X1)

Sumber: Data primer dioalah, 2021

Hasil pengujian hipotesis keempat diperoleh F–hitung 6,668 > F–tabel 2,70 dengan nilai Sig. 0,000 < 0,05. Maka hipotesis dapat diterima. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel *diversity*, kompensasi, dan iklim organisasi berpengaruh yang signifikan dan positif secara simultan atau bersama – sama terhadap variabel *Turnover Intention*. sehingga, ketiga variabel independen tersebut dapat digunakan untuk mengestimasi atau memprediksi variabel *Turnover Intention*.

PEMBAHASAN

1. Pembahasan Variabel

1.1 *Diversity* (X₁)

Variabel *Diversity* sendiri jumlah mempunyai indikator sebanyak 8 indikator. Dari 8 indikator ini, indikator yang paling tinggi nilainya terhadap variabel *Diversity* adalah indikator X1.7 (Agama) sebesar 4.66 dan membuktikan bahwa pada *Diversity* indikator Agama ini paling mempengaruhi pada Perawat Rumah Sakit Islam “UNISMA” Kota Malang. Selanjutnya, dari total ke 8 indikator memiliki *grand mean* sebesar 3.67, sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel *Diversity* memiliki kategori penilaian yang baik.

1.2 Kompensasi (X₂)

Variabel Kompensasi mempunyai indikator sebanyak 5 indikator. Dari 5 indikator ini, indikator yang paling tinggi nilainya terhadap variabel *Diversity* adalah indikator X2.4 (Tunjangan) sebesar 3.76 dan membuktikan bahwa pada *Diversity* indikator Agama ini paling mempengaruhi pada Perawat Rumah Sakit Islam “UNISMA” Kota Malang. Selanjutnya, dari total ke 5 indikator memiliki *grand mean* sebesar 3.02, sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki kategori penilaian sedang.

1.3 Iklim Organisasi (X₃)

Variabel Iklim Organisasi mempunyai indikator sebanyak 6 indikator. Dari 6 indikator ini, indikator yang paling tinggi nilainya terhadap variabel Iklim Organisasi adalah indikator X3.6 (Komitmen) sebesar 4.46 dan membuktikan

bahwa pada *Diversity* indikator Agama ini paling mempengaruhi pada Perawat Rumah Sakit Islam “UNISMA” Kota Malang. Selanjutnya, dari total ke 6 indikator memiliki *grand mean* sebesar 3.80, sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki kategori penilaian yang baik.

1.4 Turnover Intention (Y)

Variabel *Turnover Intention* mempunyai indikator sebanyak 3 indikator. Dari 3 indikator ini, indikator yang paling tinggi nilainya terhadap variabel Iklim *Turnover Intention* adalah indikator Y1 (Memikirkan Untuk Keluar) sebesar 3.37 dan membuktikan bahwa pada *Diversity* indikator Agama ini paling mempengaruhi pada Perawat Rumah Sakit Islam “UNISMA” Kota Malang. Selanjutnya, dari total ke 3 indikator memiliki *grand mean* sebesar 3.25, sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki kategori penilaian sedang.

2. Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis

2.1 Pengaruh *Diversity* (X₁) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Bedasarkan hasil analisis statistik menggunakan metode regresi linier berganda yang dapat dibuktikan dengan Uji-t dapat diketahui bahwa variabel *Diversity* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention* menunjukkan bahwa nilai t-hitung = -2,447 > t-tabel 1,985 dengan nilai signifikansi $p = 0,016 < 0,05$. Tanda negatif (-) pada variabel *Diversity* menunjukkan hubungan negatif, hal itu menunjukkan jika semakin tinggi *Diversity* semakin rendah *Turnover Intention*. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa variabel *Diversity* berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel *Turnover Intention* pada Perawat Rumah Sakit Islam “UNISMA” Kota Malang.

2.2 Pengaruh Kompensasi (X₂) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Bedasarkan hasil analisis statistik menggunakan metode regresi linier berganda yang dapat dibuktikan dengan Uji-t dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention* menunjukkan bahwa nilai t-hitung = -3,961 > t-tabel 1,985 dengan nilai signifikansi $p = 0,000 < 0,05$. Tanda negatif (-) pada variabel Kompensasi menunjukkan hubungan negatif, hal itu menunjukkan jika semakin tinggi Kompensasi semakin rendah *Turnover Intention*. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel *Turnover Intention* pada Perawat Rumah Sakit Islam “UNISMA” Kota Malang.

2.3 Pengaruh Iklim Organisasi (X₃) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Bedasarkan hasil analisis statistik menggunakan metode regresi linier berganda yang dapat dibuktikan dengan Uji-t dapat diketahui bahwa variabel Iklim Organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* menunjukkan bahwa nilai t-hitung = -,829 < t-tabel 1,985 dengan nilai signifikansi $p = 0,409 > 0,05$. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa variabel Iklim Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* pada Perawat Rumah Sakit Islam “UNISMA” Kota Malang.

2.4 Pengaruh *Diversity* (X₁), Kompensasi (X₂), dan Iklim Organisasi (X₃) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Bedasarkan hasil analisis statistik menggunakan metode regresi linier berganda yang dapat dibuktikan dengan Uji-F hasil pengujian hipotesis keempat diperoleh $F\text{-hitung } 6,668 > F\text{-tabel } 2,70$ dengan nilai $\text{Sig. } 0,000 < 0,05$. Maka hipotesis dapat diterima. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel *diversity*, kompensasi, dan iklim organisasi berpengaruh yang signifikan dan positif secara simultan atau bersama – sama terhadap variabel *Turnover Intention*. sehingga, ketiga variabel independen tersebut dapat digunakan untuk mengestimasi atau memprediksi variabel *Turnover Intention*.

SIMPULAN

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dari penelitian yang dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel *Diversity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Perawat Rumah Sakit Islam “UNISMA” Kota Malang.
2. Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Perawat Rumah Sakit Islam “UNISMA” Kota Malang.
3. Variabel Iklim organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Perawat Rumah Sakit Islam “UNISMA” Kota Malang.
4. Variabel *Diversity*, Kompensasi, dan Iklim Organisasi berpengaruh yang signifikan dan positif secara simultan atau bersama – sama terhadap variabel *Turnover Intention*.

REFERENSI

- Alavi, Hamid Reza dan Ramazan Jahandari, 2005. "The Organizational Climate Of Kerman Shahid Bahonar University", *Public Personel management*, Vol. 34, No. 3
- Arin, Djambur, Djudi, 2014. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*/Vol.12 No.2 Juli, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang).
- Andi, Hadi, Dan Rudi. 2016. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Sulselbar. Jurnal Administrasi Publik*. Vol. 6, No.2.
- Angga Ahmad Rasyid, 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Persada Lines Pekanbaru*.
- Bizri, Rima, 2018. *Diversity Management and OCB: The Connection Evidence from the Lebanese Banking Secor. Equality, Diversity and Inclusion: An*.
- Bothma, Crish F.C. dan Rood, Greth., 2013. *The Validation of the Rurnover intention Scale. Journal of Human Resource Management*. Vol. 11 No. 1.1 – 12.
- Bunga Astra Gracia, 2005. *Analisis Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Konsultan Design PT. Graha Cipta)*.
- Dara Hilda Tanyar, 2019. *Pengaruh Job Insecurity, Burnout, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PKWT PT. INKA Madiun*.
- Dwika Rachma, 2015. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Wana Makmur Sejahtera Kabupaten Probolinggo", *Fakultas Psikologi UMP*.
- Fey, Carl F. Dan paul W. Beamish, 2001. "Organizational Climate Similarity and Performance: International Joint Ventures in Russia". *Organization studies*. Vol 22/5.
- Freza, 2014. "Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Job Insecurity Terhadap Turn Over Intention (Studi Pada Guru SDIT Asy-Syaamil Bontang).
- Gardenswartz, Lee and Rowe, 2009. *The Effective Management of Culural Diversity*. Alexandria, VA: Society of Human Resource Management.
- Ghazali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivaried Dengan Program SPSS (7th Ed)*. Universitas Diponegoro.
- Harnoto, 2002., *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE.
- Harnoto, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Haryanti, Endang, 2005. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Gayamsari Pemkot Semarang*. Tesis Program Studi Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro.

- Hasibuan, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Hellrigel, D., & Slocum, J.W., 2004. *Organizational Behavior (10th ed.)*. Masson, OH, USA: Thomson / South - Western
- Hoge, Claudia, 2010. *Diversity Strategy of an Austrian Subsidiary of a multinational Corporation*. Master Program Organization, University School of Management Innsbruck.
- J., S. 2000. *Statistik Teori dan Aplikasi (T. Sihombing & A. Said, Eds.)* Jakarta : Erlangga.
- Kamenou, Nicolina, 2007. *Methodological Considerations in Conducting Research Across Gender, Race, Ethnicity and Culture: A Challenge To Context Specificity in Diversity Research Methods*. *Int. J. of Human Resource Management*.
- Kurniasari, L, 2005. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Job Insecurity Karyawan Terhadap Intensi Turnover*, Yayasan Dana Mandiri Sejahtera.
- Lathifah, Ifah, 2008. *Pengaruh Konflik Pekerjaan – Keluarga Terhadap Turnover Intentions dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Auditor Kantor Akuntan Publik di Indonesia)*. Tesis Program Studi Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang.
- Lestari, S. 2015. *Pengelolaan Diversitas Karyawan dalam Membangun Keunggulan Kompetitif*. *Journal Fokus Bisnis*, Volume 14, No 01.
- Ludy Sapulette, 2017. *Pengaruh Stress Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Ambon*
- Mc Murray, Adela J., 2004. “*The Relationship Between Organizational Commitment And Organizational Climate In Manufacturing*”, *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 15, No. 4.
- Mobley, W.H., 1986. “*Pergantian karyawan : sebab – akibat dan pengendaliannya*”.
- Moekijat. 1990. *Asas – Asas Perilaku Organisasi*. Bandung : Mandar Maju.
- Nawawi, H. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Noor, J. 2011. *Metodologi Penelitian (Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah) (Pertama)*, Jakarta: Kencana.
- Nurohma Afrianti, 2017. “*Pengaruh Stress Kerja, Iklim Organisasi, dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Varibael Intervening*”, *Thesis Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember*.
- Nur Riqoh Fuaidah, 2018. *Pengaruh Kompensasi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Auto 2000 Malang – Sutoyo)*
- Putrianti, Arin Dewi, 2014. “*Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan TIKI Jalur Nugrah Ekakurir Pusat Malang)*”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12 (2).

- Ratna, D. & Marnis, 2017. *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*.
- Riley, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Risambessy, Allan fernando, 2009. *Pengaruh Praktek Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Turnover Intention dengan melalui Kepercayaan dalam Organisasisebagai Variabel Mediasi CV. Syahid Husada di Surabaya. Skripsi STIE PERBANAS Surabaya*.
- Rivai, Veitzhel, dan Sagala, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Edisi 2. Cetakan 4. Jakarta: Rajawali Pers*.
- Robbin dan Judge, 2007. *Perilaku organisasi, Jakarta: Salemba Empat*.
- Robbins, Stephen. P, 1996, *Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Prehallindo*.
- Royan, Isthofaina, 2017. “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention dengan Job Embeddedness Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Primissima)*”.
- Samuel Anantadjaya, 2014. “*Peran personal Diversity, kmpetensi 7 Kinerja Karyawan di Beberapa Perusahaan di Indonesia*”. *Faculty of Bussiness Administration & Humanities*.
- Sandra Groeneveld. 2010. “*Diversity And Employee Turnover In The Dutch Public Sector*”. *Departement of Public Administration, Erasmus University, Rotterdam, The Netherlands*
- Saungweme, R. & Gwandure, C. 2011. *Organisational Climate And Intent To Leave among Recruitment Consultant In Johannesburg, South Africa, Journal Hum Ecol*.
- Shadur, Rodwell John J, 1999. “*The Relationship Between Organisational Climate And Employee Perceptions Of Involvement*”. *Group And Organizational Management, Vol. 24, No. 4, December*.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN*
- Siyoto, S., & Sodik, A. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian. Yogyakarta : Literasi Media Pubblishing*.
- Srivastav, Avinash, 2006. “*Organizational Climate As A Dependent Variable, Relationship With Role Stress, Coping Strategy And Personal Variable*”, *Journal Of Management Research, Vol. 6, No. 3*.
- Suhanto, Edi, 2009. “*Pengaruh Stress Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*”, *Tesis Magister Manajemen pada Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang*.
- Suwatno & Priansa, D.J. 2011. *Manajemen sdm dalam organisasi publik dan bisnis. Bandung : Alfabeta*.
- Tett. R. P., Mayer, J. P., 1993. *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analysis Based On Metaanalytic Findings. Personal Psychology. Vol. 46. Page. 259 – 293*.
- Thomas, D.A., dan Ely, R.J., 1996. “*Making Differences matter: A New Paradigm for Managing Diversity*”, *Harvard Bussiness Review*.

- Ulin Nuha, 2015. "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Pada Karyawan Araya Digital Printing Group Jember*".
- Wibowo, 2010. *Manajemen kinerja. Edisi (keiga)*. Jakarta: rajagrafindo Persada
- Wijaya, 2014. *Pengaruh Diversity, Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Akademik dan Non Akademik Universitas Kristen Satya Wacana)*
- William T. Lompoliu, 2019. *Pengaruh Job Insecurity, Job Stress, Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyaana Pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado*
- Yunita, Ni Kadel L., dan Surya, Made S. 2015. *Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention. E – Journal Manajemen Unud, (45): 1166 – 1185*