

PENGARUH DESAIN PEKERJAAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP NIAT UNTUK KELUAR DI PT. BANK BJB TBK

Ganjar garibaldi SE., M.Si.
Dr. Rr. Rachmawati SE., M.Si.
Puteri Andika Sari, S.AB., M.Si
Dosen Tetap Program Studi S1 Manajemen STIE Ekuitas Bandung
email: info@ekuitas.ac.id

ABSTRAK

Desain pekerjaan adalah cara di mana unsur-unsur dalam sebuah karya terorganisir. Kepuasan kerja adalah perasaan positif dari pekerjaan seseorang. Kedua variabel tersebut jika tidak dipertimbangkan oleh perusahaan akan menyebabkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh desain pekerjaan dan kepuasan kerja pada niat untuk keluar dari karyawan di PT. Bank bjb Tbk. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei dan pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Bank bjb Tbk. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa desain pekerjaan dan kepuasan kerja tidak mempengaruhi niat untuk meninggalkan karyawan pada PT. bank bjb Tbk. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menyelesaikan studi ini karena hanya 31% dari setiap variabel desain kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi niat omset.

Kata kunci: Desain Pekerjaan, Kepuasan Kerja, Niat untuk Keluar

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang terjadi dewasa ini, terlihat semakin meningkat di berbagai tingkatan. Persaingan ketat tersebut terjadi pula pada industri perbankan di Indonesia saat ini.

PT. Bank Jabar Banten Tbk, atau dikenal dengan nama bank bjb mengindikasikan diri sebagai suatu bank milik pemerintah daerah yang dikelola dengan baik, agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi para nasabahnya, baik nasabah eksternal maupun nasabah internal. Untuk pencapaian pelayanan terbaik tersebut, tentu harus dilakukan pengelolaan perusahaan yang baik. Salah satu pencapaian pengelolaan perusahaan yang baik, diantaranya adalah pengelolaan SDM yang profesional. Pengelolaan SDM yang profesional ini, selain akan menyebabkan terbantunya manajemen dalam mencapai tujuan perusahaan, dan juga akan memberikan dampak positif kepada pihak eksternal dalam hal ini para tenaga kerja, yaitu meningkatnya minat untuk bekerja di bjb. Dengan terjadinya peningkatan *supply* calon tenaga kerja yang berkualitas, akan menguntungkan bjb karena akan mendapatkan kesempatan untuk mendapatkan lebih banyak alternatif pilihan dan besarnya probabilitas mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dan berkualitas.

Dari kondisi umum yang terjadi di bjb tersebut, pada perkembangannya telah terjadi kondisi yang menarik untuk diteliti. Berdasarkan informasi dari hasil wawancara dengan *supervisor* bidang *Human Capital* bjb, terdapat sejumlah niat untuk keluar atau permintaan pengajuan pengunduran diri secara sukarela (*Turnover Intention*) dari karyawan tetap dengan alasan sebagai berikut; 1) menikah dengan sesama karyawan bjb, 2) pindah ke perusahaan lain, 3) berwirausaha. 4) Alasan pribadi. Mengacu kepada temuan kondisi yang cukup bertolak belakang dengan tingginya tingkat minat untuk para pencari kerja yang melamar ke bjb.

Mengacu kepada hasil observasi non partisipan penulis dan hasil wawancara dengan pihak manajemen *Human Capital* di bjb, serta didukung oleh jurnal penelitian yang searah dengan kejadian ini, terindikasi bahwa telah terjadi tindakan pencaplokkan (*hijacking*) atau menurut pihak divisi *Human Capital* dikenal dengan istilah predatori yang dilakukan oleh karyawan yang menikah dengan sesama karyawan tetap bjb.

Dari fenomena di atas tim peneliti mendapatkan indikasi bahwa niat untuk keluar (*turnover intention*) ini disebabkan oleh terspesialisasinya pekerjaan yang didesain dalam mencapai sasaran- sasaran suatu pekerjaan. Selain dari pada itu juga hal pada dasarnya pekerjaan dibuat dengan rancangan yang disesuaikan dengan para tenaga kerja baru yang umumnya merupakan lulusan non pengalaman, atau *fresh graduated* dengan tujuan meningkatkan kepuasan kerja dari pemangku pekerjaan itu sendiri. Selain dari pada itu hal tersebut searah dengan makna dari pembagian kerja dan spesialisasi yang terbukti akan menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi (Adam Smith).

KAJIAN PUSTAKA

Desain Pekerjaan (*Job Design*)

Job design merupakan proses pengorganisasian kerja ke tugas yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tertentu (Gomez-Mejia *et.al*, 2010). Robbins & Judge (2015) mengartikan *job design* sebagai suatu cara di mana elemen-elemen dalam suatu pekerjaan diorganisasikan. Terdapat tiga pengaruh penting terhadap *job design* antara lain: analisis alur kerja, strategi bisnis dan struktur organisasi (Gomez-Mejia *et.al*, 2010).

Model karakteristik pekerjaan, yang dikembangkan oleh J. Richard Hackman dan Greg Olgham, merupakan suatu model yang mengusulkan bahwa suatu pekerjaan dapat digambarkan dalam bentuk lima dimensi utama pekerjaan, yaitu (Robbins & Judge, 2015):

1. Keahlian yang Bervariasi (*Skill Variety*), Keadaan yang mana suatu pekerjaan memerlukan aktivitas berbeda yang bervariasi.
2. Identitas Tugas (*Task Identity*), Keadaan di mana suatu pekerjaan memerlukan penyelesaian secara keseluruhan dan dapat mengidentifikasi hasil kerja.
3. Signifikansi Tugas (*Task Significance*), Keadaan di mana suatu pekerjaan memiliki dampak yang cukup besar pada kehidupan atau pekerjaan orang lain.
4. Kemandirian (*Autonomy*), Keadaan di mana suatu pekerjaan memberikan kebebasan yang cukup besar dan keleluasaan kepada individu dalam menjadwalkan pekerjaan dan dalam menetapkan prosedur yang akan digunakan untuk melaksanakannya.
5. Umpan Balik (*Feedback*), Keadaan di mana pelaksanaan aktivitas pekerjaan menghasilkan informasi secara langsung dan jelas tentang kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Murphy *et.al* (2002) kepuasan kerja diukur dengan pembayaran kompensasi (*pay*), promosi, supervisi, jenis pekerjaan dan orang yang terlibat dalam pekerjaan tersebut. Sedangkan dalam disertasi yang dilakukan oleh Hsu (2009) kepuasan kerja menggunakan sembilan subskala yang dikembangkan oleh Spector, yaitu *Job Satisfaction Survey* (JSS) antara lain: pembayaran kompensasi, promosi, supervisi, tunjangan (*fringe benefits*), imbalan, prosedur operasi, rekan sekerja, *nature of work*, dan komunikasi.

Dampak yang Ditimbulkan dari Ketidakpuasan Kerja Karyawan

Robins & Jugde (2015) membagi respon seorang karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya seperti berikut ini:

- a) Keluar (*Exit*), Ketidakpuasan yang diungkapkan melalui perilaku yang mengarah pada meninggalkan organisasi.
- b) Suara (*Voice*), Ketidakpuasan yang diungkapkan melalui percobaan untuk memperbaiki kondisi secara aktif dan konstruktif.

- c) Kesetiaan (*Loyalty*), Ketidakpuasan yang diungkapkan melalui secara pasif menunggu kondisi membaik.
- d) Pengabaian (*Neglect*), Ketidakpuasan yang diungkapkan dengan membiarkan kondisi memburuk.

Niat untuk Keluar (*Turnover Intention*)

Pengukuran terhadap *turnover intention* dapat dilakukan dengan menggunakan empat item dari Indeks Bertahan atau Pindah (*Staying or Leaving Indeks*) yang dikembangkan oleh Bleudorn. Ke empat item tersebut antara lain (Hsu, 2009):

1. Jika Saya dapat menemukan pekerjaan lain yang lebih baik, Saya akan meninggalkan perusahaan ini.
2. Saya selalu berpikir untuk berhenti dari pekerjaan Saya sekarang.
3. Saya akan mencari pekerjaan baru di luar perusahaan ini dalam enam bulan ke depan.
4. Saya akan mencari pekerjaan baru di luar perusahaan ini tahun depan.

Sejalan dengan temuan yang dikemukakan oleh Bleudorn, penelitian yang dilakukan oleh Mobley yang dikutip oleh Darlina (2012) keputusan seorang karyawan untuk tetap bekerja atau pindah secara ringkas dirangkum menjadi tiga komponen, yaitu:

1. Berpikir untuk keluar
2. Niat untuk mencari keluar
3. Niat untuk berhenti

Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka yang sudah dijelaskan sebelumnya maka hipotesis dari penelitian ini antara lain:

H₁: Desain pekerjaan berpengaruh secara positif terhadap niat untuk keluar.

H₂ : Kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap niat untuk keluar.

METODE

Metode Penelitian yang Digunakan

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan asosiatif.

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, variabel bebas (*independent variabel*) yaitu Desain Pekerjaan dan Kepuasan kerja sebagai variabel X dan variabel terikat (*dependent variabel*), yaitu Niat untuk Keluar sebagai variabel Y.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di bank bjb sehingga teknik *sampling* yang digunakan adalah *purposive sampling*, merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan khusus sehingga layak dijadikan sampel.

Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011:121) hasil penelitian yang valid dinyatakan bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Salah satu teknik yang dapat digunakan dalam pengujian validitas dengan menggunakan Korelasi *Product Moment*. Berikut merupakan hasilnya:

a. Validitas Desain Pekerjaan (*Job Design*)

Tabel 4.1 *Item-Total Statistics Job Design*

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JD1	54,2326	23,135	,524	,794	,813
JD2	54,1860	24,631	,362	,673	,824
JD3	54,4186	23,868	,448	,656	,818
JD4	54,1163	24,439	,355	,746	,824
JD5	54,3256	23,653	,472	,768	,816
JD6	54,0698	23,876	,516	,402	,814
JD7	54,3023	23,311	,519	,750	,813
JD8	54,4884	23,922	,483	,732	,816
JD9	54,3023	24,025	,469	,567	,817
JD10	54,8140	21,917	,424	,566	,828
JD11	54,5116	22,637	,542	,650	,811
JD12	54,4186	23,487	,549	,623	,812
JD13	54,3721	24,573	,500	,712	,817
JD14	54,3953	25,292	,420	,648	,822

Melihat tabel validitas variabel *Job Design* pada kolom total korelasi dilihat satu persatu dapat dikatakan **valid**, karena nilainya masing-masing pertanyaan lebih dari r kritis, yaitu 0,30.

b. Validitas Kepuasan kerja (*Employee Satisfaction*)

Tabel 4.2 *Item-Total Statistics Employee Satisfaction*

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ES1	53,0465	22,522	,618	,639	,758
ES2	52,9070	22,896	,496	,633	,764
ES3	52,9070	22,944	,400	,633	,769
ES4	52,8140	22,726	,557	,702	,761
ES5	52,9070	22,896	,559	,784	,762
ES6	53,0465	23,141	,425	,700	,769
ES7	52,9070	23,277	,469	,774	,767
ES8	53,1395	22,409	,505	,642	,762
ES9	53,4186	20,583	,484	,750	,761
ES10	53,4419	21,110	,513	,763	,758
ES11	52,9535	22,283	,543	,540	,759
ES12	54,3023	20,787	,253	,644	,810
ES13	52,6744	24,701	,128	,418	,787
ES14	53,2558	21,909	,300	,458	,784

Validitas *Employee Satisfaction* bisa dilihat pada kolom total korelasi dilihat satu persatu bisa dikatakan **valid**, karena nilainya masing-masing pertanyaan lebih dari r kritis, yaitu 0,30. Kecuali ES12, ES13 dan ES 14 berada pada r kritis sehingga bisa dihilangkan.

c. Validitas Niat Untuk Keluar (*Turnover Intention*)

Tabel 4.3 Item-Total Statistics Turnover Intention

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TI1	17,7674	29,849	,581	,424	,903
TI2	18,2558	26,481	,683	,747	,892
TI3	18,6279	24,906	,790	,810	,879
TI4	18,2791	25,349	,751	,814	,884
TI5	18,3721	24,715	,826	,826	,875
TI6	18,1860	26,155	,739	,697	,886
TI7	19,1628	27,520	,630	,533	,898

Tabel selanjutnya yaitu validitas *Turnover Intention* dapat dilihat pada kolom total korelasi dilihat satu per satu dapat dikatakan **valid**, karena nilainya masing-masing pertanyaan lebih dari r kritis, yaitu 0,30.

Uji Reliabilitas

Penelitian yang *reliabel* terjadi bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, Sugiyono (2011:12).

Tabel 4.4 Koefisien Reliabilitas Ketiga Variabel

Variable	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Job Design (X1)	,828	,838	14
Employee Satisfaction (X2)	,782	,840	14
Turnover Intention (Y)	,903	,902	7

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa nilai crobach alpha >0.60 (Nunally 1969) berarti bahwa ketiga variable tersebut reliable.

PEMBAHASAN

Analisis Kondisi Desain Pekerjaan di PT. bank bjb Tbk

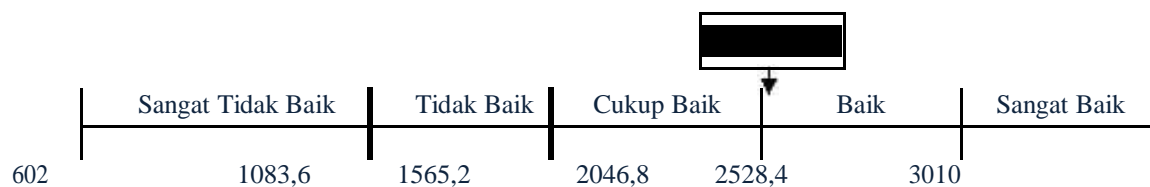
Berikut disajikan rangkuman hasil kuesioner tentang variabel desain pekerjaan sehingga dapat diketahui kondisi mengenai desain pekerjaan di PT. bank bjb Tbk.

Tabel 4.5 Kondisi Desain Pekerjaan di PT. bank bjb Tbk.

PERNYATAAN			SS	S	KS	TS	STS	JUMLAH	SKOR
Job Design	Skill Variety	JD1	17	24	0	2	0	43	185
		JD2	17	25	0	1	0	43	187

(JD)	Task Identity	JD3	11	27	4	1	0	43	177	
		JD4	21	20	1	1	0	43	190	
		JD5	14	25	3	1	0	43	181	
		JD6	22	19	2	0	0	43	192	
	Task Significance	JD7	16	21	6	0	0	43	182	
		JD8	9	27	7	0	0	43	174	
		JD9	14	25	4	0	0	43	182	
	Autonomy	JD10	9	21	7	4	2	43	160	
		JD11	9	29	3	1	1	43	173	
		JD12	10	29	3	1	0	43	177	
	Feedback	JD13	9	32	2	0	0	43	179	
		JD14	7	35	1	0	0	43	178	
	TOTAL								2517	

Berdasar hasil tersebut, maka batas kategorinya adalah sebagai berikut:



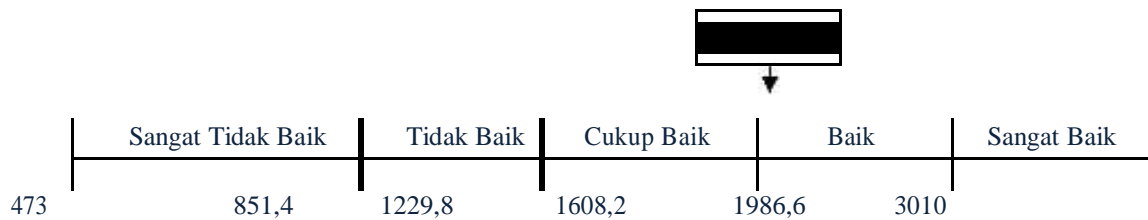
Berdasarkan penghitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwa desain pekerjaan di PT. bank bjb Tbk berada dalam kategori baik.

Analisis Kondisi Kepuasan Kerja di PT. bank bjb Tbk

Tabel 4.6. Kondisi Kepuasan Kerja di PT. bank bjb Tbk.

PERNYATAAN		SS	S	KS	TS	STS	JUMLAH	SKOR	
Employee Satisfaction (ES)	Pekerjaan Itu Sendiri	ES1	9	32	2	0	0	43	179
		ES2	14	28	1	0	0	43	185
		ES3	15	27	0	1	0	43	185
	Rekan Kerja	ES4	17	26	0	0	0	43	189
		ES5	13	30	0	0	0	43	185
	Pengawasan	ES6	10	30	3	0	0	43	179
		ES7	13	30	0	0	0	43	185
		ES8	8	31	3	1	0	43	175
	Kompensasi	ES9	9	20	12	0	2	43	163
		ES10	5	27	8	2	1	43	162
		ES11	14	26	3	0	0	43	183
TOTAL								1970	

Berdasar hasil tersebut, maka batas kategorinya adalah sebagai berikut:



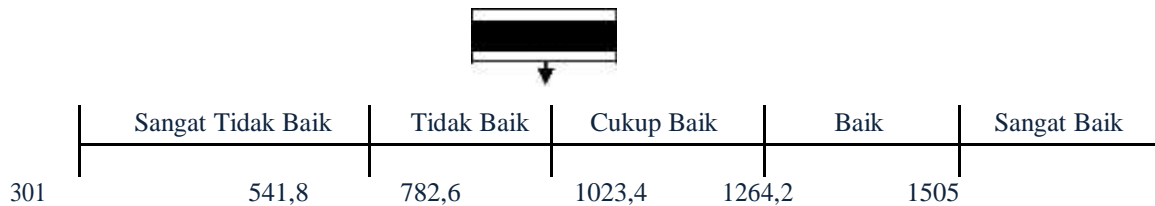
Berdasarkan penghitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan di PT. bank bjb Tbk berada dalam kategori baik.

Analisis Niat untuk Keluar Karyawan di PT. bank bjb Tbk

Tabel 4.7 Kondisi Niat untuk Keluar Karyawan di PT. bank bjb Tbk

PERNYATAAN		SS	S	KS	TS	STS	JUMLAH	SKOR	
Turnover Intention (TI)	Berpikir Untuk Keluar	TI1	3	28	7	5	0	43	158
		TI2	4	15	12	9	3	43	137
		TI3	3	9	15	9	7	43	121
	Niat Untuk Mencari Kerja	TI4	4	15	13	6	5	43	136
		TI5	3	15	12	8	5	43	132
		TI6	3	19	10	8	3	43	140
	Niat Untuk Berhenti	TI7	0	6	12	13	12	43	98
TOTAL								922	

Berdasar hasil tersebut, maka batas kategorinya adalah sebagai berikut:



Berdasarkan penghitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwa niat untuk keluar di PT. bank bjb Tbk berada dalam kategori cukup.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, dan untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen.

Berdasarkan hasil yang telah diolah tim penulis dihasilkan *mean*/rata-rata dari masing-masing variabel dengan standar deviasi masing-masing variabel, di mana *mean Turnover Intention* sebesar 18,26 dengan standar deviasinya 5,232 dan begitu seterusnya. Dari hasil output SPSS dapat diketahui matrik interkorelasi antara variabel X1, X2, dan Y. Korelasi antara X1 terhadap Y adalah -0,161 dengan signifikansi 0,301 kemudian X2 terhadap Y adalah -0,171 dengan signifikansi 0,273. Adapun ketentuan apabila signifikansi dibawah atau sama dengan 0,05

maka H_a diterima. Maka kesimpulannya tidak ada hubungan yang nyata antara *Job Design* (X_1) dengan *Turnover Intention* (Y) kemudian tidak terdapat hubungan yang signifikan pada *Employee Satisfaction* (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y).

Koefisien Determinasi

Konsep determinasi dimaksudkan untuk melihat besarnya kontribusi pengaruh desain pekerjaan dan kepuasan kerja (variabel *independent*) terhadap niat keluar (variabel *dependent*) pada Bank bjb. Dari hasil output SPSS dapat diketahui Korelasi ganda antara X_1 dan X_2 terhadap Y sebesar 0,714 koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,836 digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel *independent* terhadap perubahan *dependent*. Kesimpulan tabel tersebut menjelaskan pengaruh variabel *independent* terhadap *dependent* hanya sebesar 31%. Sedangkan sisanya, yaitu sebesar 69% dipengaruhi oleh faktor lain di mana standar kesalahan 5,277.

Dari hasil koefisien variable yang telah diolah memperlihatkan masing-masing standar kesalahan persamaan regresi keseluruhan sebesar 5,240. $X_1 = 0,191$ dan $X_2 = 0,193$. Adapun ketentuan penerimaan atau penolakannya, yaitu apabila signifikansi di bawah 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak berdasarkan hasil yang telah diolah dapat diketahui signifikansi *Job Design* (X_1)=0,786 dan *Employee Satisfaction* (X_2)=0,653 artinya *Job Design* tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* begitu juga dengan *Employee Satisfaction* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

KESIMPULAN

Pertama, Kondisi desain pekerjaan di PT. bank bjb Tbk berada dalam kategori baik. Dengan demikian PT. bank bjb Tbk sudah menerapkan *skill variety, task identity, task significance, autonomy, dan feedback* dengan baik pula sehingga membuat karyawan PT. bank bjb merasa kerasan untuk tetap tinggal bekerja di PT. bank bjb Tbk. *Kedua*, Kondisi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. bank bjb Tbk berada dalam kategori baik. Dengan demikian PT. bank bjb telah memperhatikan kepuasan kerja karyawannya dengan pekerjaan yang mereka kerjakan, rekan kerja, pengawasan dan kompensasi dengan baik sehingga membuat karyawan merasa puas untuk tetap bekerja di PT. bank bjb Tbk. *Ketiga*, Desain pekerjaan tidak mempengaruhi niat untuk keluar karyawan di bank bjb Tbk dengan korelasi antara Desain Pekerjaan (X_1) terhadap Niat Untuk Keluar (Y) adalah 0,786 di mana lebih besar dari nilai signifikansinya, yaitu 0,05 sehingga Variabel X_1 tidak berpengaruh terhadap Y . Artinya dengan penerapan desain pekerjaan yang diterapkan oleh PT. bank bjb Tbk baik sehingga tidak mempengaruhi niat karyawan untuk keluar dari tempat kerjanya. *Keempat*, Kepuasan kerja tidak mempengaruhi niat untuk keluar di bank bjb Tbk. Hal ini dibuktikan dengan hasil korelasi sebesar 0,653 di mana lebih besar dari nilai signifikansinya, yaitu 0,05 sehingga variabel X_2 tidak berpengaruh terhadap Y . Artinya bahwa jika kepuasan kerja karyawan cukup baik sehingga tidak mempengaruhi karyawan tersebut untuk mempunyai niat keluar.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S *et.al.* (2010). Insecure Job and Low Pay leads to Job Dissatisfaction. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*; Vol.1 No.11.
- Bothma & Roodt. (2012). Work-based identity and work engagement as potential antecedents of task performance and turnover intention: Unravelling a complex relationship. *Journal of Industrial Psychology* Vol. 38 No.1.
- Darlina, M.S. (2012). Tesis. *Program Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan dan Kompetensi Tehnis Supervisor Melalui Forum Leadership sebagai Upaya Mengatasi Intensi Turnover*. Universitas Indonesia: Fakultas Psikologi, Indonesia.
- Gomez-Mejia *et.al.* (2010). *Managing Human Resources, 6th Edition*. New Jersey: Pearson Inc.
- Holman *et.al.* (2012). Job Design and the Employee Innovation Process: The Mediating Role of Learning Strategies. *Journal of Business and Psychology*; Vol. 27 pp.177-191.
- Hsu, H. (2009). Disertasi. *Organizational Learning Culture's Influence on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention among R&D Professionals in Taiwan during an Economic Downturn*. University of Minnesota, United States of Amerika.
- Lee *et.al.* (2012). Empirical Study on the Influence among Corporate Sponsorship, Organizational Commitment, Organizational Cohesiveness and Turnover Intention. *Journal of Management and Sustainability*; Vol. 2, No. 2 pp 43-53.

- Liu, C. (2003). Disertasi. *An Examination of Factors Influencing Taiwanese Repatriation Organization: A Study of International Human Resources Development*. University of Idaho, United States of America.
- Murphy, G *et al.* (2002). Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviour: A Study of Australian Human-Service Professionals. *Journal of Managerial Psychology*; Vol. 17 No.4 pp. 287-297.
- Ninh, N.G. (2014). Some Factors Affect Turnover Intention of Information Technology Employees in Vietnam. *Engineering Management Research*; Vol. 3, No. 1.
- Robbins, S & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi, edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sun *et al.* (2013). Factors Influencing the Turnover Intention on the Investigation Results of Five Provinces. *Journal Community Health* Vol. 38 pp. 1058-1066.