**Pengaruh Supervisi, Kompensasi, dan Keamanan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Mengundurkan Diri Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Perkebunan Kelapa Sawit di PT Mitra Aneka Rezeki**

**Syifa Fauzia Nurulhuda 1**

Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tanjungpura

**DOSEN PEMBIMBING 1**

**Dr. Nurul Komari., S.E., M.P.**

Fakultas Ekonomi Universitas Tanjungpura

**DOSEN PEMBIMBING 2**

**Sulistiowati., S.E., M.Si.**

Fakultas Ekonomi Universitas Tanjungpura

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh supervisi, kompensasi dan keamanan kerja terhadap keinginan untuk mengundurkan diri melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Data dikumpulkan melalui survei dengan 120 responden, dengan penentuan jumlah sample 10% dari jumlah populasi. Data dianalisis dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Hasil pengujian hipotesis supervisi dan kompensasi memiliki hasil yang signifikan terhadap keinginan untuk mengundurkan diri, baik secara langsung ataupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Sedangkan keamanan kerja menunjukkan hasil yang tidak signifikan terhadap keinginan untuk mengundurkan diri, baik secara langsung ataupun tidak langsung dengan melalui kepuasan kerja.

**Kata Kunci**: Supervisi, Kompensasi, Keamanan Kerja, Kepuasan Kerja dan Keinginan Mengundurkan Diri.

**PENDAHULUAN**

Keinginan mengundurkan diri karyawan dapat terjadi di antara karyawan yang merasa puas karena tertarik oleh harapan yang sangat positif mengenai pekerjaan di luar atau yang memutuskan untuk mengikuti nilai-nilai yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Menurut teori hierarki kebutuhan Maslow (Gibson, 1997) kebutuhan rasa aman dan bebas dari perasaan terancam merupakan kebutuhan yang mendasar bagi individu,

untuk mencapai tujuan tersebut indvidu akan selalu berusaha untuk mencari dan mengusahakan yang terbaik menurut persepsinya terhadap dirinya sendiri. Kompensasi meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian (Simamora, 2004). Kepuasan kerja akan memberikan kontribusi yang besar terhadap kepuasan hidup seseorang, apabila waktu yang dibutuhkan untuk pekerjaan semakin banyak, tingginya tingkat sosial, banyaknya kesempatan untuk dapat menunjukkan kemampuan dirinya dan sebagainya.

Wexley dan Yuki dalam Mangkunegara (2009), mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah “cara pegawai merasakan dirinya dan pekerjaanya” pegawai akan merasa puas apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya mendukung dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak mendukung, maka pegawai akan merasa tidak puas. Menurut Umar (2005) menganjurkan ada lima cara yaitu:

* 1. Pembayaran seperti gaji dan upah
	2. Pekerjaan itu sendiri
	3. Promosi pekerjaan
	4. Kepenyeliaan (supervisi)
	5. Rekan sekerja

**KAJIAN LITERATUR**

1. **Supervisi**

Supervisi adalah tindakan mengawasi atau mengarahkan penyelesaian pekerjaan (Fadhila dkk, 2009). Supervisi secara etimologi berasal dari bahasa inggris yaitu “super” dan “vision” yang berarti lebih atau dari atas dan melihat atau meninjau. Jadi supervisi dapat diartikan melihat atau meninjau sesuatu yang dilakukan oleh atasan terhadap aktivitas, kreativitas dan kinerja para staf dan bawahannya (Effendi dkk, 2013). Supervisi adalah kegiatan-kegiatan yang terencana seorang manajer melalui aktivitas bimbingan, pengarahan, observasi, motivasi dan evaluasi pada staffnya dalam melaksanakan kegiatan atau tugas sehari-hari (Astuti dkk*,* 2016).

1. **Kompensasi**

Di dalam penelitian (Dhermawan dkk, 2012) menulis berdasarkan yang dikatakan oleh Siagian yang menyatakan bahwa dalam mengembangkan dan menerapkan sistem kompensasi/imbalan, kepentingan organisasi dan kepentingan pegawai mutlak perlu diperhitungkan. Lebih lanjut (Dhermawan dkk, 2012) mengutip kompensasi menurut Wayne, kompensasi meliputi bentuk tunai langsung, pembayaran tidak lansung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

1. **Keamanan kerja**

Keamanan kerja menurut (Staufenbiel & konig *et al*., 2011) dalam Ibrahim (2015) adalah keyakinan individu terhadap keberlangsungan pekerjaan yang dimiliki saat ini serta mencakup kesempatan promosi, kondisi pekerjaan pada umumnya dan kesempatan untuk terus berkarir dalam jangka waktu yang panjang.

1. **Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2012). Selanjutnya (Luthans, 2012) lebih jauh menjelaskan bahwa banyak karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka kemudian memutuskan untuk mengundurkan diri dari perusahaan dan hubungannya sangat erat dengan yang biasa kita temui, yaitu ketidakhadiran pada waktu kerja.

1. **Keinginan untuk mengundurkan diri**

Keinginan untuk mengundurkan diri bisa juga disebut sebagai rencana untuk mengundurkan diri atau kecenderungan untuk mengundurkan diri. Keinginan untuk mengundurkan diri adalah kecenderungan perilaku dari karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja, yang mana dapat membuat mereka untuk benar-benar mengundurkan diri (Chen *et al.*, 2013).

**METODE PENELITIAN**

1. **Populasi dan Sampel**

Besarnya sampel tergantung pada besarnya populasi yang hendak diteliti. Arikunto (2002) mengatakan bahwa:

“Apabila populasi kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi selanjutnya apabila populasinya lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10% atau 20% - 25% atau lebih”. Populasi dari penelitian ini berjumlah 1200 orang yang berada di PT. Mitra Aneka Rezeki. Penentuan ukuran sample dari penelitian ini menggunakan 10% dari jumlah populasi yang ada, yaitu sebanyak 120 orang.

1. **Metode Analisis**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer, yaitu data yang diperoleh peneliti melalui informasi yang di dapatkan dari tangan pertama yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi (Sekaran, 2006). Kuesioner diisi oleh responden sesuai rangkaian pernyataan tertulis kepada responden untuk memperoleh jawaban dari pernyataan tersebut. Semua jenis variabel yang ada diukur dengan menggunakan skala pengukuran likert (*five-point likert scale*) dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”.

### **Uji validitas**

Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam Uji Validitas menurut (Solimun dkk, 2017), yaitu validitas konvergen, diukur menggunakan muatan faktor *(factor loading)* untuk model indikator reflektif dan bobot komponen *(component loading)* untuk model indikator formatif, jika muatan faktor ≥ 0,30 atau muatan faktor dan bobot komponen suatu indikator signifikan, maka indikator yang bersangkutan dipandang memenuhi validitas konvergen.

###  **Uji reliabilitas**

Menurut (Solimun dkk*,* 2017) Pengujian Reliabilitas dilakukan pada masing-masing variabel. Pengukuran realibilitas yang tersedia di dalam WarpPLS adalah sebagai berikut:

1. ***Composite reliability (ρC)***

Salah satu ukuran reliabilitas kuesioner adalah *Composite reliability* (ρC):

(∑λi)2 + ∑ var(δi)

ρC ­=

(∑λi)2

Keterangan:

λi = nilai muatan faktor indikator ke i

δi = error pengukuran indikator ke i

Suatu kuesioner dikatakan memiliki reliabilitas komposit yang baik jika nilai *composite reliability* ≥ 0,70, walaupun bukan merupakan standar absolut.

1. ***Alpha Cronbach***

Ukuran yang sering digunakan untuk meilihat reliabilitas kuesioner adalah koefisien *Alpha Cronbach*:



Koefisien reliabilitas Alpha memiliki rentang nilai antara 0 hingga 1. Beberapa batasan ketentuan nilai Alpha, yaitu:

r11 > 0,9; Reliabilitas sangat tinggi (Sangat baik)

­r11 > 0,8; Reliabilitas tinggi (Baik)

r11 > 0,7; Reliabilitas dapat diterima (Cukup baik)

r11 > 0,6; Reliabilitas sedang (Cukup)

r11 > 0,5; Reliabilitas rendah (Kurang)

Dalam penelitian ini ditentukan suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,70.

### **Uji R2 (Koefisien Determinasi)**

Uji R2 untuk mengukur kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Nilai R2 mempunyai interval 0 sampai 1(0<R2<1). Semakin besar R2 (mendekati 1) maka hasil model regresi tersebut semakin baik. Namun jika hasil R2 mendekati nol, ini berarti bahwa variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat.

R2 yang digunakan adalah nilai adjusted R2 yang merupakan R2 yang telah disesuaikan. Adjusted R2 merupakan indikator untuk mengetahui pengaruh penambahan suatu variabel. Koefisien determinasi *(R-Square)* variabel laten exogen. Ukuran ini memiliki interpretasi yang mirip pada analisis regresi linier. Selain *R-Square*, nilai *R-Square* yang baik adalah mendekati 1 atau 100%.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Uji Instrumen Penelitian**

1. **Uji Validitas**
	* + **Validitas *Convergent***

Validitas konvergen dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi antara skor indikator reflektif dengan skor variabel latennya. jika muatan faktor ≥ 0,30 atau muatan faktor dan bobot komponen suatu indikator signifikan, maka indikator yang bersangkutan dipandang memenuhi validitas konvergen menurut Solimun dkk (2017). Hasil validitas *convergent* pada penelitian ini dapat dilihat pada table 1 berikut ini:

**Tabel 1. *Combined loadings and cross-loadings***

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | SPV | Komp | KK | Kepuasa | Turnove | Type (a | P value |
| SPV1 | **0.709** | -0.223 | 0.365 | 0.063 | -0.244 | Reflect | <0.001 |
| SPV2 | **0.839** | -0.132 | 0.294 | 0.225 | -0.096 | Reflect | <0.001 |
| SPV3 | **0.777** | -0.099 | -0.101 | 0.306 | 0.045 | Reflect | <0.001 |
| SPV4 | **0.809** | 0.041 | -0.583 | -0.221 | 0.036 | Reflect | <0.001 |
| SPV5 | **0.864** | -0.085 | -0.331 | -0.148 | -0.17 | Reflect | <0.001 |
| SPV6 | **0.724** | -0.076 | -0.663 | 0.01 | -0.033 | Reflect | <0.001 |
| SPV7 | **0.862** | 0.025 | -0.513 | -0.167 | 0.065 | Reflect | <0.001 |
| SPV8 | **0.831** | 0.138 | 0.328 | -0.157 | 0.107 | Reflect | <0.001 |
| SPV9 | **0.839** | 0.133 | 0.412 | -0.212 | 0.071 | Reflect | <0.001 |
| SPV10 | **0.817** | 0.159 | 0.435 | -0.116 | 0.08 | Reflect | <0.001 |
| SPV11 | **0.831** | 0.114 | 0.336 | -0.013 | 0.132 | Reflect | <0.001 |
| SPV12 | **0.796** | -0.038 | -0.001 | 0.484 | -0.025 | Reflect | <0.001 |
| KOM1 | 0.365 | **0.621** | -0.61 | 0.384 | 0.391 | Reflect | <0.001 |
| KOM2 | -0.421 | **0.656** | 0.118 | 0.365 | -0.173 | Reflect | <0.001 |
| KOM3 | -0.182 | **0.663** | -0.04 | 0.303 | -0.148 | Reflect | <0.001 |
| KOM4 | -0.035 | **0.772** | 0.012 | 0.049 | -0.106 | Reflect | <0.001 |
| KOM5 | 0.135 | **0.723** | 0.138 | -0.465 | 0.037 | Reflect | <0.001 |
| KOM6 | 0.125 | **0.835** | 0.14 | -0.255 | 0.036 | Reflect | <0.001 |
| KOM7 | -0.005 | **0.848** | 0.12 | -0.199 | -0.007 | Reflect | <0.001 |
| KK2 | 0.088 | -0.155 | **0.905** | 0.002 | 0.056 | Reflect | <0.001 |
| KK3 | -0.083 | 0.122 | **0.903** | 0.078 | 0.015 | Reflect | <0.001 |
| KK4 | -0.005 | 0.033 | **0.889** | -0.082 | -0.072 | Reflect | <0.001 |
| KEP1 | -0.062 | 0.552 | -0.183 | **0.861** | -0.07 | Reflect | <0.001 |
| KEP2 | -0.069 | 0.24 | -0.023 | **0.896** | 0.039 | Reflect | <0.001 |
| KEP3 | -0.13 | 0.254 | 0.03 | **0.862** | -0.004 | Reflect | <0.001 |
| KEP4 | 0.012 | -0.069 | 0.094 | **0.861** | 0.033 | Reflect | <0.001 |
| KEP5 | 0.023 | -0.331 | 0.151 | **0.873** | 0.076 | Reflect | <0.001 |
| KEP6 | 0.22 | -0.371 | -0.182 | **0.807** | 0.006 | Reflect | <0.001 |
| KEP7 | 0.022 | -0.293 | 0.097 | **0.887** | -0.081 | Reflect | <0.001 |
| Turn1 | -0.183 | -0.172 | 0.238 | -0.143 | **0.827** | Reflect | <0.001 |
| Turn2 | 0.085 | -0.074 | 0.002 | -0.031 | **0.867** | Reflect | <0.001 |
| Turn3 | 0.076 | -0.017 | -0.089 | 0.112 | **0.877** | Reflect | <0.001 |
| Turn4 | 0.058 | 0.027 | -0.114 | 0.046 | **0.889** | Reflect | <0.001 |
| Turn5 | -0.046 | 0.221 | -0.022 | 0.006 | **0.889** | Reflect | <0.001 |

 Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018.

.

Dari tabel 1 terlihat nilai muatan faktor *(factor loading)* untuk semua indikator X1 adalah 0.709, 0.839, 0.777, 0.809, 0.864, 0.724, 0.862, 0.831 dan 0.796 lebih besar dari > 0,30 dan memiliki nilai signifikan *(P value)* p < 0.001 maka variabel X1 memenuhi validitas konvergen. Untuk semua indikator X2 adalah 0.621, 0.656, 0.663, 0.772, 0.723, 0.835, 0.848, 0.621 ≥ 0,30 dan memiliki nilai signifikan *(P value)* p < 0.001 maka variabel X2 memenuhi validitas konvergen. Untuk semua indikator X3 adalah 0.905, 0.903, 0.889 ≥ 0.30 dan memiliki nilai signifikan *(P value)* p < 0.001 maka variabel X3 memenuhi validitas konvergen. Untuk semua indikator Y adalah 0.861, 0.896, 0.862, 0.861, 0.873, 0.807, 0.887 ≥ 0.30 dan memiliki nilai signifikan *(P value)* p < 0.001 maka variabel Y memenuhi validitas konvergen. Untuk semua indikator Z adalah 0.827 ,0.867, 0.877, 0.889, 0.889 ≥ 0.30 dan memiliki nilai signifikan *(P value)* p < 0.001 maka variabel Z memenuhi validitas konvergen.

1. **Uji Reliabilitas**

**Tabel 2. *Composite reliability dan Cronbach’s alpha***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Variabel | *Composite reliability coefficients* | *Cronbach's alpha coefficients* |
| 1. | X1 | 0.891 | 0.856 |
| 2. | X2 | 0.958 | 0.952 |
| 3. | X3 | 0.927 | 0.881 |
| 4. | Y | 0.954 | 0.943 |
| 5. | Z | 0.940 | 0.920 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018.

Dari tabel 2 terlihat bahwa nilai *composite reliability coefficients* untuk semua variabel ≥ 0.70, sehingga kuesioner untuk seluruh variabel memenuhi reliabilitas komposit yang baik. Tes reliabilitas juga diperkuat dengan nilai *cronbach's alpha coefficients,* dimana nilai yang dihasilkan untuk setiap variabelnya adalah > 0,6.

#### **Pengujian Inner Model**

Pengujian *inner* model merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. *Inner model* dapat juga dikatakan untuk menguji hipotesis antara variabel laten yang satu dengan yang lain. Pengujian dilakukan dengan melihat persentase varian yang dijelaskan yaitu *R-square* (R2) untuk variabel laten dependen yang dimodelkan mendapatkan pengaruh dari variabel laten independen, serta melihat koefisien jalur strukturalnya.

1. ***R-square* (R2)**

Suatu variabel memiliki daya penjelas yang baik jika nilai koefisien determinasi (*R-Square*) > 0,5 atau mendekati nilai 1. Hasil uji *R-Square* dalam penelitian ini ditampilkan pada Tabel 3 sebagai berikut:

|  |
| --- |
| **Tabel 3. Ukuran Koefisien Determinasi (R-*Square*)** |
| Variabel Laten *Exogen* | *R-Square* |
| Y | 0.607 |
| Z | 0.507 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018.

Berdasarkan Tabel 3 koefisien determinasi dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

* Nilai *R-Square* variabel Kepuasan Kerja (Y1) sebesar 0.607 artinya variasi perubahan kepercayaan dapat dijelaskan oleh variabel Supervisi (X1) Kompensasi (X2) Keamanan Kerja (X3) adalah sebesar 60,7 % sedangkan sisanya 39,3 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat di dalam penelitian ini.
* Nilai *R-Square* variabel Keinginan untuk Keluar (Z) sebesar 0,507 artinya variasi perubahan variabel keinginan untuk meninggalkan perusahaan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 50,7% sedangkan sisanya 49,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat di dalam penelitian ini.
1. **Indeks Ketepatan dan Kualitas Model**

Sebelum dilakukan interpretasi terhadap hasil pengujian hipotesis, maka model seharusnya memiliki *Goodness of Fit* yang baik. Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa semua nilai *Goodness of Fit* sudah memenuhi kriteria. Sehingga dapat dijelaskan bahwa indeks dan ukuran kebaikan hubungan antara variabel laten yang digunakan (*inner* model) dalam penelitian ini sudah dapat diterima. *Goodness of Fit* pada analisis WarpPLS pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini.

|  |
| --- |
| **Tabel 4. *Model Fit dan Quality Indices*** |
| **No** | **Model fit and quality indices** | **Kriteria Fit** | **Hasil Analisis** | **Ket** |
| 1 | Average path coefficient (APC) | p < 0.05 | 0.399,P < 0.001 | Diterima |
| 2 | Average R-squared (ARS) | p < 0.05 | 0.557,P < 0.001 | Diterima |
| 3 | Average adjusted R-squared (AARS) | p < 0.05 | 0.550,P < 0.001 | Diterima |
| 4 | Average block VIF (AVIF) | Acceptable if <= 5 ideally <= 3.3 | 2,280 | Diterima |
| 5 | Average full collinearity VIF (AFVIF) | Acceptable if <= 5 ideally <= 3.3 | 3,375 | Diterima |
| 6 | Tenenhaus GoF (GoF) | Small >= 0.1Medium >= 0.25Large >= 0.36 | 0.625 | Diterima |
| 7 | Sympson’s paradox ratio (SPR) | Acceptable if >= 0.7, ideally = 1 | 1,000 | Diterima |
| 8 | R-squared contribution ratio (RSCR) | Acceptable if >= 0.9, ideally = 1 | 1,000 | Ideal |
| 9 | Sympson’s paradox ratio (SPR) | Acceptable if >= 0.7 | 1.000 | Ideal |
| 10 | Nonlinier bivariate causality direction ratio (NLBCDR) | Acceptable if >= 0.7 | 1.000 | Ideal |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018

#### **Uji Hipotesis**

Uji hipotesis digunakan untuk menjelaskan arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependennya. Pengujian ini dilakukan dengan cara analisis jalur (*path analysis*) atas model yang telah dibuat. Kaidah yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan, bilamana diperoleh *p-value* ≤ 0,05 (alpha 5%) maka pengaruh antara variabel dapat dikatakan signifikan. Hasil diagram jalur untuk melihat hubungan antar variabel laten pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut ini.

**Gambar 1. Diagram Jalur**



**KESIMPULAN DAN SARAN**

1. **Simpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari Supervisi, Kompensasi, dan Keamanan kerja terhadap Keinginan Karyawan untuk mengundurkan diri melalui kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis pada bab sebelumnya maka simpulan dari penelitiian ini adalah:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat diterima
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini ditolak
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka hipotesis keempat dalam penelitian ini didukung
5. Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka hipotesis kelima dalam penelitian ini didukung
6. Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka hipotesis keenam dalam penelitian ini didukung
7. Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka hipotesis ketujuh dalam penelitian ini ditolak.
8. **Saran**
9. **Saran untuk Perusahaan**

Hasil dari penelitian ini memiliki masukan untuk perusahaan khususnya untuk mengurangi keinginan karyawan untuk mengundurkan diri. Beberapa hal yang dapat dipertimbangkan adalah:

1. Perusahaan perlu mempertahankan supervisi yang telah dilakukan khususnya dalam hal pembimbingan, hendaknya perusahaan mendorong para atasan untuk lebih mau membimbing bawahan dan membantu karyawan lain yang sedang mengalami kesulitan dalam bekerja.
2. Kompensasi dari perusahaan sudah baik dan sebaiknya dipertahankan atau bahkan ditingkatkan, dimana hal yang dapat dipertimbangkan adalah memberikan kenaikan gaji secara adil dan dengan besaran yang lebih baik.
3. Perusahaan perlu memberikan jaminan terhadap karyawan dalam bekerja, seperti memberikan status karyawan yang lebih jelas dan juga lebih adil sehingga karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja
4. Perusahaan perlu untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dimana perlu diadakan kegiatan rekreasional antara sesama pekerja sehingga timbul keakraban dan kenyamanan yang lebih baik saat bekerja sama.
5. **Saran untuk Penelitian Selanjutnya**

Penelitian ini memiliki saran yang didasari dari keterbatasan penelitian dimana saran ini dapat dipertimbangkan oleh penelitian selanjutnya yaitu penelitian ini hanya dilakukan pada perusahaan yang bergerak disektor perkebunan, selanjutnya penelitain lain dapat melakukan pada perusahan di sektor lainny Penelitain ini juga hanya menyertakan variabel kompensasi, supervisi dan juga keamanan kerja sebagai variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan menyertakan variabel lain kedalam model seperti misalkan beban kerja, gaya kepemimpinan atau komitmen organisasi sebagai variabel yang dapat mempengaruhi keinginan untuk mengundurkan diri.

**REFERENSI**

Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Astuti, R., Dacholfany, M.I. (2016). “Pengaruh Supervisi Pengawas Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Di Kota Metro Lampung”, *Vol. 1 No. 2*, hal. 204-217.

Celik, D.A., Yeloglu, H.O., Yildirim, O.B. (2016). “The Moderating Role of Self Efficacy on The Perception of Justice and Turnover Intentions”, *International Journal of Social and Behavioral Sciences,* pp. 392-402.

Chen, M.L., Su, Z.Y., Lo, C.L., Chiu, C.H., Hu, Y.H., Shieh, T.Y. (2013). “Anempirical study on the factors influencing the turnover intention of dentists in hospitals in Taiwan”, *International Journal of Dental Sciences,* pp. 1-13.

Chung, E.K., Jung, Y., Sohn, Y.W., (2017). “A Moderated Mediation Model of Job Stress, Job Satisfaction, and Turnover for Airport Security Screeners”, *International Journal of Safety Science*, pp. 89-97.

Cinar, O., Karcioglu, F., Aslan, I. (2014). “The Relationship Among Organizational Cynicism, Job Insecurity and Turnover Intention: A Survey Study in Erzurum/Turkey”, *International Journal of Social and Behavioral Sciences*, pp. 429-437.

Dhermawan, A.A.N.B., Sudibya, I.G.A., Utama, I.W.M. (2012). “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali”, *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, *Vol. 6 No. 2*.

Efendi, Y. (2013). “*Performance* Kinerja Dosen Lingkungan Universitas Riau Kepulauan Ditinjau Dari Aspek Supervisi Dekan Pada Tahun Akademik 2012-2013”, *Skripsi Prodi Pendidikan Biologi FKIP-UNRIKA*, Batam.

Fadhila, Nheila. (2009). “Pengaruh Profesionalisme Auditor Terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas dalam Proses Pengauditan Laporan (Survei Pada Auditor di KAP Wilayah Surakarta dan e-Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1, *Vol: 2 No:1. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Muhamadiyah.* Surakarta.

Fernet, C., Trepanier, S.G., Demers, M., Austin, S. (2017). “Motivational Pathways of Occupational and Organizational Turnover Intention Among Newly Registered Nurses in Canada”, pp. 444-454.

Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS.* Universitas Diponegoro.

Gim, G.C.W., Desa, N.M., Ramayah, T. (2015). “Competitive Psychological Climate and Turnover Intention with The Mediating Role of Affective Commitment”, *International Journal of Social and Behavioral Science*, pp. 658-665.

Hadi, Amirul dan Haryono. 2005. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Pustaka Setia.

Handoko, H.T. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi.* Jakarta: Bumi Aksara.

<https://www.bps.go.id/statictable/2015/09/25/1853/nilai-produksi-dan-biaya-produksi-per-hektar-usaha-perkebunan-kelapa-sawit-dan-tebu-2014.html>.

Ibrahim, Jimmi. (2015). “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Keamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Guru Honorer Kabupaten Kubu Raya”, *Tesis Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Tanjungpura*. Pontianak.

Irbayuni, S. (2012). “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan untuk Pindah Kerja Pada PT Surya Sumber Daya Energi Surabaya”, *Vol. 6 No. 1*.

Labrague, L.J., Gloe, D., McEnroe, D.M., Konstantinos, K., Colet, P. (2018). “Factors Influencing Turnover Intention Among Registered Nurses in Samar Philippines”, *Applied Nursing Research*, pp. 200-206.

Langton, Nancy dan Stephen P.R. (2013). *Fundamentals of Organizational Behavior* 5th Canadian Edition. Pearson Education.

Liao, S.H., Widowati, R., Hu, D., Tasman, L. (2017). “The Mediating Effect of Psychological Contract in The Paternalistic Leadership and Turnover Intention for Foreign Workers in Taiwan”, pp. 80-87.

Luthans, Fred. (2012). *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.

Mangkunegara, A.A.A.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Nawawi, Hadari. 2001. *Ilmu Administrasi.* Jakarta: Galia Indonesia.

Osman, I., Noordin, F., Daud, N., Othman, M.Z. (2016). “The Dynamic Role of Social Exchange and Personality in Predicting Turnover Intentions among Professional Workers”, *International Journal of Economics and Finance*, pp. 541-552.

Rahayu, W. (2012). “Persepsi Keadilan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja”, *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 2 No. 1.

Rapina dan Hana, F. (2011). “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Junior”, *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, Tahun ke-2 No. 6.

Robbins, S.P dan Timothy, A.J. (2013). *Essentials of Organizational Behavior.* Pearson Education.

Rumada, G., Utama, I.W.M. (2008)). “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Taman Harum Ubud Gianyar”.

Sekaran, Uma. (2011). *Metode Penelitian Untuk Bisnis* (*4th edition*). Jakarta: Salemba empat

Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 3).* Yogyakarta: STIE YPKN.

Simone, S.D., Planta, A., Cicotto, G., “The Role of Job Satisfaction, Work Engagement, Self-Eccicacy and Agentic Capacities on Nurses’ Turnover Intention and Patient Satisfaction”, *Applied Nursing Research*, pp. 130-140.

Solimun., Fernandes, A.A.R., Nurjannah. (2017). *Metode Statistika Multivariat (Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS)*. Malang: UB Press.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Sukardi. (2008). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bumi Aksara.

Umar, H. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* (*Edisi Revisi).* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Utama, I.W.M., Ardana, I.K., Dewi, A.A.S.K., Sriathi, A.A.A. (2015). “Pengaruh Keamanan Kerja Pada *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi”, *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 9 No. 1.

Widodo, R. (2010). “Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing”, *Tesis Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro*, Yogyakarta.

Yang, Y., Liu, Y.H., Liu, J.Y., Zhang, H.F., “The Impact of Work Support and Organizational Career Growth on Nurse Turnover Intention in China”, *International Journal of Nursing Sciences*, pp. 134-139.