

PENGARUH *JOB EMBEDDEDNESS* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

**Ni Made Ayu Garnita¹
I Wayan Suana²**

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: ayugarnita@ymail.com / telp: +62 85 737 217 871
² Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *job embeddedness* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan divisi penjualan pada PT. Bali Petshop & Grooming. *Turnover intention* dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain *job embeddedness* dan kepuasan kerja. Data dari 34 responden diperoleh dengan metode sensus dan dianalisis menggunakan Regresi Linier Berganda. Data dikumpulkan melalui metode wawancara, observasi dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job embeddedness* dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara simultan maupun parsial terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: *Job Embeddedness*, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*

ABSTRACT

This purpose of this research is to determine the effect of job embeddedness and job satisfaction on turnover intention sales staff at PT. Bali Petshop & Grooming. Turnover intention is influenced by several factor , such as job embeddedness and job satisfaction. Data from 34 respondents obtained by census method and analyzed using multiple linear regression. Data was collected by questionarre, observation and interview. The results of this research shows that job embeddedness and job satisfaction negatively and significantly simultaneously or partially effect on turnover intention.

Keyword: Job Embeddedness, Job Satisfaction, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari perusahaan, sumber daya manusia merupakan penggerak didalam pencapaian tujuan perusahaan, dan sumber daya

manusia sebagai pelaksana dalam perusahaan yang akan mengelola dan memanfaatkan unsur-unsur sumber daya seperti mesin, modal, dan bahan baku (Rahayu, 2011), sehingga sumber daya manusia perlu dikelola dengan efektif dan efisien. Akan tetapi seringkali terdapat karyawan didalam perusahaan yang tidak mengerahkan seluruh kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan perusahaan, hal ini terjadi karena terdapat keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain.

Schuler *and* Jackson (1997: 14) berpendapat bahwa organisasi yang mengakui dan peka terhadap kebutuhan karyawan serta menyediakan peluang untuk pengembangan dan keterlibatan akan memberikan kehidupan kerja yang lebih berkualitas kepada karyawan, sehingga perusahaan dapat memelihara karyawan terbaik mereka. Petronila *et al.*(2009) mengungkapkan bahwa pengelolaan karyawan secara efektif dan efisien akan mampu mengurangi tingginya tingkat *turnover intention* karyawan keperusahaan lain, *turnover* menjadi salah satu opsi terakhir bagi seseorang karyawan ketika karyawan tersebut merasakan kondisi kerja yang sudah tidak sesuai dengan harapan dari karyawan tersebut. Tingkat *turnover intention* yang tinggi dapat merugikan perusahaan, dimana perusahaan harus mengeluarkan biaya yang besar didalam melakukan perekrutan dan juga pelatihan untuk karyawan baru.

Pengembangan dari penelitian atas *turnover* secara umum menghasilkan tiga tingkatan teori *turnover* (Zhao *and* Liu, 2010) yakni: (a) *Traditional Attitude Turnover Theory*, memprediksi bahwa perilaku *turnover* pada karyawan dipengaruhi oleh kepuasan

kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel perantara, (b) *Multipath Turnover Theory*, berhubungan dengan prediksi didalam perilaku *turnover multipath* di dalam peristiwa “guncangan sistem” sebagai inisiatif dan (c) *Current Job Embeddedness Theory* adalah model yang memprediksi perilaku *turnover* pada karyawan didalam tiga dimensi *job embeddednes*, yakni *Links*, *Fit* dan *Sacrifice*. Holtom (2004) mengungkapkan bahwa teori *traditional turnover* menjelaskan tentang bagaimana seseorang merasakan tidak puas dengan pekerjaannya, kemudian mencari pekerjaan baru, membandingkan pilihan mereka dengan pekerjaan saat ini, dan kemudian pergi jika ada alternatif yang dirasa lebih baik dari pada situasi saat ini.

Kepuasan kerja adalah perasaan positif mengenai seorang karyawan yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik pribadi karyawan, seorang karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seorang karyawan yang merasakan ketidakpuasan dengan pekerjaan mereka memiliki perasaan-perasaan yang negatif pada pekerjaannya (Robbins and Judge, 2009 : 99). Dampak positif dari seorang karyawan yang merasakan kepuasan kerja salah satunya adalah menurunnya keinginan dari karyawan untuk berhenti dari perusahaan (Suhanto, 2009). Lebih lanjut Purnanti (2007) mengungkapkan kondisi dan situasi kerja yang kondusif dapat membuat karyawan betah dalam bekerja, sehingga dapat menunjukkan kinerja terbaiknya dan membuat karyawan tersebut merasakan kepuasan kerja. Simanjuntak (2013) berpendapat bahwa tingkat kepuasan kerja dari

seorang karyawan sangat bergantung pada besarnya perbedaan antara harapan, keinginan dan kebutuhan karyawan dengan kenyataan yang dirasakan.

Dampak dari kepuasan kerja cenderung terpusat pada tingkat absensi dan tingkat *turnover*. Menurut Ardana *dkk.* (2012 : 52) apabila persentase absensi berkisar pada 2-3 persen dapat digolongkan dalam kategori baik. Karyawan dengan kepuasan kerja yang baik umumnya memiliki daftar absensi yang baik dibandingkan dengan para karyawan tanpa kepuasan kerja (Wahab, 2012).

Berdasarkan data yang bersumber dari PT. Bali *Petshop & Grooming* menunjukkan bahwa rata-rata tingkat absensi karyawan divisi penjualan PT. Bali *Petshop & Grooming* berada diluar kategori baik yakni sebesar 3,004 persen. Tingkat *turnover* dalam PT. Bali *Petshop & Grooming* juga termasuk dalam kategori tinggi, yakni sebesar 44,11 persen, menurut Widjaja (2008), apabila tingkat *turnover* berada diatas 10 persen maka *turnover* dalam perusahaan tersebut dikategorikan tinggi.

Kepuasan kerja telah menjadi bagian terpenting dalam menjelaskan fenomena *turnover*, namun belakangan *job embeddedness* juga mampu menjelaskan varians tambahan dari fenomena *turnover* (Mitchell *et al.*, 2001). *Job embeddedness* menyusun hubungan tentang seberapa baik orang-orang merasa cocok dengan pekerjaan dan komunitasnya; bagaimana hubungan antar orang-orang didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan; dan apa yang akan mereka serahkan atau korbankan apabila meninggalkan jabatan atau komunitas mereka (Felps *et al.*, 2009). Menurut Nostra

(2011) *job embeddedness* merupakan jaringan yang mendorong individu untuk tetap berada dalam organisasi, dimana jaringan tersebut terbagi menjadi organisasi itu sendiri dan komunitas didalamnya.

Lebih lanjut Kismono (2011) berpendapat bahwa karyawan yang memiliki *job embeddedness* dalam pekerjaan mereka akan merasa lebih melekat pada kolega, pekerjaan dan organisasi dan mengekspresikan keterikatan mereka dengan mempertahankan keanggotaan organisasi ditempat mereka bekerja. Individu yang merasa ada ikatan kuat (*embedded*) antara dirinya dengan pekerjaan dan organisasinya cenderung memiliki perilaku yang positif dalam pencapaian tujuan organisasi dibandingkan individu yang kurang merasa ada ikatan antara dirinya dengan organisasi (Firtiyani, 2013).

Swider *et al.* (2011) yang didalam penelitiannya menggunakan sample karyawan dari universitas-universitas terkemuka di wilayah barat daya Amerika Serikat menemukan bahwa hubungan antara perilaku pencarian kerja dan *turnover* semakin tinggi ketika karyawan tersebut memiliki tingkat *job embeddedness* dan kepuasan kerja yang rendah.

H1 : *Job embeddedness* dan kepuasan kerja berpengaruh negatif secara simultan terhadap *turnover intention*.

Shafique *et al.* (2011), yang melakukan penelitian berfokus pada *job embeddedness* dan *turnover intention* pada dosen yang memiliki pendidikan lebih tinggi di Pakistan, menemukan bahwa *job embeddedness* berpengaruh negatif terhadap

turnover intention. Kismono (2011) yang meneliti hubungan antara *job embeddedness*, konflik dalam perusahaan keluarga dan *turnover intention* serta pengaruh jenis kelamin dalam variabel-variabel tersebut menemukan bahwa *job embeddedness* memiliki pengaruh yang negatif kepada *turnover intention*.

H2a : *Job embeddedness* berpengaruh negatif secara parsial terhadap *turnover intention*

Harman *et al.* (2009) yang meneliti tentang fenomena *turnover* pada industri perbankan di Albania menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Omar *et al.* (2012) yang berfokus untuk meneliti fenomena *turnover* pada perawat yang berkerja tetap pada rumah sakit umum di Peninsular, Malaysia, menemukan bahwa kepuasan kerja secara signifikan dan negatif berpengaruh pada *turnover intention*. Khanin *et al.* (2012) yang meneliti tentang cara untuk meningkatkan kepuasan kerja dan mencegah *turnover intention* didalam bisnis keluarga menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

H2b : Kepuasan kerja berpengaruh negatif secara parsial terhadap *turnover intention*

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bali *Petshop & Grooming*. Objek dari penelitian ini adalah *job embeddedness*, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Seluruh karyawan divisi penjualan PT. Bali *Petshop & Grooming* dijadikan populasi yang

berjumlah 34 orang dan digunakan sebagai responden penelitian dengan menggunakan teknik sensus.

Data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain dapat dibagi berdasarkan sifat dan sumbernya. Berdasarkan sifatnya, data dapat dibagi kembali menjadi dua kategori, yakni data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif meliputi gambaran umum perusahaan, struktur organisasi serta tanggapan responden melalui kuesioner. Data kuantitatif meliputi jumlah karyawan, tingkat absensi dan tingkat turnover karyawan divisi penjualan. Berdasarkan sumbernya data dapat dibagi menjadi dua kategori, yakni data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini adalah tanggapan responden melalui kuesioner. Sumber sekunder meliputi gambaran umum perusahaan, struktur organisasi, tingkat absensi dan tingkat *turnover* karyawan divisi penjualan.

Pengumpulan data-data yang digunakan dalam penelitian dilakukan dengan teknik wawancara, observasi dan kuesioner. Kuesioner diukur dengan 5 skala Likert. Regresi linier berganda digunakan sebagai teknik analisis dimana sebelumnya telah dilakukan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Pengujian hipotesis menggunakan Uji F (Uji simultan) dan Uji t (Uji parsial).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dari jumlah keseluruhan kuesioner yang disebarakan yakni 34 buah, hanya 33 buah yang dapat digunakan dalam penelitian. Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan divisi penjualan PT. Bali *Petshop & Grooming*, dapat diketahui gambaran karakteristik responden meliputi tiga aspek, yakni umur, jenis kelamin dan pendidikan seperti yang tercermin pada Tabel 1.

Tabel 1.
Karakteristik Responden

No.	Keterangan	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Umur	20-25	8	24,24
		26-30	13	39,39
		31-35	9	27,27
		36-40	3	9,09
	Jumlah		33	100
2	Jenis Kelamin	Laki-laki	8	24,24
		Perempuan	25	75,75
		Jumlah	33	100
3	Pendidikan	SMA	30	90,90
		D1	2	6,06
		D2	1	3,03
		Jumlah	33	100

Sumber: Data Diolah, 2014

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil uji validitas dalam penelitian ini memperoleh nilai koefisien korelasi indikator dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,3. Ini berarti seluruh indikator dalam penelitian ini terbukti valid, seperti yang tercantum pada Tabel 2.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	<i>Pearson Product Moment</i>	Keterangan
1.	<i>Turnover Intention</i> (Y)	Y ₁	0,795	Valid
		Y ₂	0,903	Valid
		Y ₃	0,856	Valid
2.	<i>Job Embeddedness</i> (X ₁)	X _{1.1}	0,823	Valid
		X _{1.2}	0,894	Valid
		X _{1.3}	0,844	Valid
		X _{1.4}	0,813	Valid
		X _{1.5}	0,795	Valid
		X _{1.6}	0,804	Valid
3.	Kepuasan Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,818	Valid
		X _{2.2}	0,866	Valid
		X _{2.3}	0,814	Valid
		X _{2.4}	0,810	Valid
		X _{2.5}	0,756	Valid

Sumber: Data Diolah, 2014

Hasil uji reliabilitas masing-masing nilai Cronbach's Alpha pada tiap instrumen tersebut adalah lebih besar dari 0,6. Hasil tersebut berarti bahwa semua instrumen reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian, seperti yang tercantum pada Tabel 3.

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,808	Reliabel
2.	<i>Job Embeddedness</i> (X ₁)	0,907	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja (X ₂)	0,868	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2014

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dalam penelitian ini menunjukkan nilai Asymp. Sig.0,935 lebih besar dari nilai alpha 5 persen sehingga dapat dikatakan bahwa uji model telah

memenuhi syarat normalitas data. Berdasarkan uji multikolenieritas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* kedua variabel bebas lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga model uji terbebas dari gejala multikolinieritas.

Tabel 4.
Hasil Uji Multikolinieritas

No.	Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
1.	<i>Job Embeddedness</i> (X_1)	0,440	2,271
2.	Kepuasan Kerja (X_2)	0,440	2,271

Sumber: Data Diolah, 2014

Hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel bebas yang lebih besar dari alpha 5 persen. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Tabel 5.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

No.	Variabel	t_{hitung}	Sig.
1.	<i>Job Embeddedness</i> (X_1)	-1,804	0,081
2.	Kepuasan kerja (X_2)	0,859	0,397

Sumber: Data Diolah, 2014

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai *Unstandardized Coefficient Beta* variabel *job embeddedness* terhadap *turnover intention* adalah sebesar -0,383, nilai negatif berarti bahwa *job embeddedness* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan divisi penjualan PT. Bali *Petshop & Grooming*. Nilai *Unstandardized Coefficient Beta* variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* adalah -0,480, nilai negatif berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh

negatif terhadap *turnover intention* karyawan divisi penjualan PT. Bali *Petshop & Grooming*. Nilai R square sebesar 0,652 berarti bahwa sebesar 65,2 persen variasi *turnover intention* dipengaruhi oleh *job embeddedness* dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 34,8 persen dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian, hal ini tercermin dalam Tabel 6.

Hasil uji simultan (Uji F) penelitian ini menunjukkan bahwa *job embeddedness* dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan divisi penjualan PT. Bali *Petshop & Grooming*. Hasil tersebut terlihat dari nilai F_{hitung} (28,060) yang lebih besar dari nilai F_{tabel} (3,32) dengan nilai signifikansi 0,025 yang kurang dari 0,05. Hal ini berarti bahwa ketika karyawan merasakan *job embeddedness* dan kepuasan kerja yang rendah maka tingkat *turnover intention* karyawan akan meningkat, sedangkan apabila karyawan merasakan *job embeddedness* dan kepuasan kerja yang tinggi maka tingkat *turnover intention* karyawan akan semakin menurun. Hasil ini mendukung hipotesis pertama yaitu *job embeddedness* dan kepuasan kerja berpengaruh negatif secara simultan terhadap *turnover intention* setelah sebelumnya diteliti oleh Weigelt (2012) dan Mitchell *et al.* (2001).

Tabel 6.
Hasil Analisis Statistik Antara *Job Embeddedness* (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
<i>Job Embeddedness</i>	-0,383	0,162	-0,383	-2,358	0,025
Kepuasan Kerja	-0,480	0,162	-0,480	-2,954	0,006

Constant = 0,000

R = 0,807

R Square = 0,652

Adjusted R Square = 0,628

F_{hitung} = 28,060

Sig. F_{hitung} = 0,000

Sumber: Data Diolah, 2014

Hasil uji parsial (Uji t) penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel bebas (*job embeddedness* dan kepuasan kerja) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan divisi penjualan PT. Bali *Petshop & Grooming*. Koefisien regresi β_1 menunjukkan pengaruh negatif sebesar -0,383, yang berarti bahwa semakin tinggi *job embeddedness* karyawan maka tingkat *turnover intention* .maka tingkat *turnover intention* karyawan akan semakin tinggi. Hasil ini mendukung hipotesis kedua (H2a) yaitu *job embeddedness* berpengaruh negatif secara parsial terhadap *turnover intention* setelah sebelumnya diteliti oleh Greene (2012) dan Shafique *et al.* (2011).

Koefisien regresi β_2 menunjukkan pengaruh negatif sebesar -0,480, yang berarti bahwa ketika tingkat kepuasan kerja karyawan tinggi maka tingkat *turnover intention* karyawan akan menurun. Begitu pula sebaliknya ketika tingkat kepuasan kerja karyawan

rendah maka tingkat *turnover intention* karyawan akan semakin tinggi. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua (H2b) yaitu kepuasan kerja berpengaruh negatif secara parsial terhadap *turnover intention* setelah sebelumnya diteliti oleh Cho *et al.* (2012), Harman *et al.* (2012), Khanin *et al.* (2012) dan Omar *et al.* (2012).

Nilai *Standardized Coefficients Beta* kepuasan kerja (-0,480) lebih besar dari nilai *Standardized Coefficients Beta job embeddedness* (-0,383), ini berarti bahwa didalam memprediksi *turnover intention* karyawan divisi penjualan PT. Bali *Petshop & Grooming* variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat, sehingga variabel kepuasan kerja karyawan harus lebih diperhatikan oleh PT. Bali *Petshop & Grooming* untuk dapat mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan divisi penjualan.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah *job embeddedness* dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan divisi penjualan PT. Bali *Petshop & Grooming*, *job embeddedness* dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan divisi penjualan PT. Bali *Petshop & Grooming* dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap *turnover intention* karyawan divisi penjualan PT. Bali *Petshop & Grooming*.

Saran kepada PT. Bali *Petshop & Grooming* adalah pemimpin perusahaan dapat memfasilitasi karyawan untuk semakin mempererat hubungan antar karyawan itu sendiri maupun dengan orang-orang disekitar lingkungan mereka sehingga dapat meningkatkan *job embeddedness* karyawan. Kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka dapat ditingkatkan dengan cara mengadakan pelatihan-pelatihan dan memanfaatkan kemampuan dan keahlian tersebut dalam melaksanakan pekerjaan mereka dan pemimpin harus mampu membuat karyawan merasakan bahwa semua pekerjaan yang mereka lakukan amat penting dan berarti bagi perusahaan.

Untuk menghindari keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan baru di perusahaan lain dapat dilakukan dengan menerapkan jenjang karir bagi karyawan tersebut sehingga karyawan tersebut merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki keuntungan lebih di masa yang akan datang. Bagi penelitian selanjutnya disarankan agar dapat memperluas wilayah dan lokasi penelitian dan juga menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* .

REFERENSI

- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Cho, Dong-Hwan and Jung-Min Son. 2012. Job Embeddedness and Turnover Intention: An Empirical Investigation of Construction IT Industries. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 40: pp: 101-104.

- Felps, Will., Terence R. Mitchell, David R. Hekman, Thomas W. Lee, Brooks C. Holtom, Wendy S. Harman. 2009. Turnover Contagion: How Coworkers' Job Embeddedness And Job Search Behaviour Influence Quitting. *Academy of Management Journal*, 52(3): p: 547.
- Fitriyani, Windri. 2013. Pengaruh Kepribadian dan Job Embeddedness Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada Karyawan PT. Hadji Kalla Makassar. *Skripsi Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Hasanuddin*. p: 17.
- Greene, Juanne V. 2012. Job Embeddedness: Do The Interaction Effects of Attitude, Personality and Exchange Relationships Detract From Performance?. *Disertations, Theses and Capstone Project*. 504, p: 8.
- Harman, Wendy S., Michael Blum, Julia Stefani, Ada Taho. 2009. Albanian Turnover: is the Job Embeddedness Construct Predictive in an Albanian Context?. Institute of Behavioural and Applied Management. p: 195.
- Holtom, Brooks C., Terence R. Mitchell, Thomas W. Lee. 2006. Increasing Human and Social Capital by Applying Job Embeddedness Theory. *Organizational Dynamic*, 35(4): p: 4.
- Khanin, Dmitry., Ofir Turel and Raj V. Mahto. 2012. How to Increase Job Satisfaction and Reduce Turnover Intention in the Family-Firm: the Family Business Embeddedness Perspective. *Family Business Review*, 20(10): p: 2.
- Kismono, Gugup. 2011. The Relationships Between Job Embeddedness, Work-Family Conflict, and the Impact of Gender on Turnover Intention: Evidence from the Indonesian Banking Industry. *Thesis of Piloshopy*: pp: 1-10.
- Mitchell, Terence R., Brooks C. Holtom, Thomas W. Lee, Chris J. Sablinski, Miriam Erez. 2001. Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover. *Academy of Management Journal*, 44: pp:1-11.
- Nostra, Natalia Stella. 2011. Hubungan Antara Job Embeddedness dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pada Karyawan. *Skripsi Program Studi Psikologi Universitas Sanatana Dharma*. p: 11.
- Omar, Khatijah, Abdul Halim Abdul Majid and Husna Johari. 2012. Job Satisfaction and Turnover Intention Among Nurses: the Mediating Role of Moral Obligation. *3rd*

International Conference on Business and Economic Research (3rd ICBER 2012) Proceeding, p: 1.

- Petronila, Thio Anastasia., Vennyliya Tjendra, Lina Hartiningsih. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasi, Konflik Peran Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja. *Akuntabilitas*,8(2): pp: 1-3 .
- Purnanti, Trifida. 2007. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Persepsi Kesempatan Memperoleh Kerja Lain Sebagai Variabel Moderator Pada Karyawan Marketing PT. Manulife Financial di Surabaya. *Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas*. p: 1.
- Rahayu, Sri Palupi. 2011. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. X di Sidoarjo. *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Narotama*, pp: 2-5.
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behaviour*. Salemba Empat: Jakarta.
- Schuler, Randall S. and Susan E. Jackson. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad ke-21*. Edisi 6. Jilid 1. PT. Gelora Aksara pratama.
- Shafique, Muhammad., Faisal Qadeer, Munir Ahmad, Rashid Rehman. 2011. Impact of Job Embeddedness on Leave Intention: an Understanding From Higher Education (HE) System. *African Journal of Business Management*, 5(30): p:1.
- Simanjuntak, Naomei. 2013. Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Skripsi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro*. pp: 2-5
- Suhanto, Edi. 2009. Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Tesis Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro* : p:21.
- Swider, Brian W., Wendy R. Boswell, Ryan D. Zimmerman. 2011. Examining the Job Search – Turnover Relationship: the Role of Embeddedness, Job Satisfaction and Available Alternatives. *Journal of Applied Psychology*, 96(2). p:2.
- Wahab, Rahmatullah Burhanuddin. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar. *Skripsi Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Hassanudin Makassar*.

- Weigelt, Oliver. 2012. Hold on in the Face of Adversities: Investigating Negative Critical Events, Person-Environment Fit and Their Interplay as Predictor of Dynamic in Job Attitudes, Engagement, and Retention. *Dissertation Faculty of Cultural and Social Sciences*. p: 3.
- Widjaja, Deborah Christine., Margarita Fulbertus, Fenny Kusuma D.W.2008. Analisis Persepsi Employee Empowerment Terhadap Employee Turnover Intention di Hotel X, Kupang, Nusa Tenggara. *Jurnal Manajemen Perhotelan*. 4(2) pp: 73-75.
- Zhao, Erdong and Liwei Liu. 2010. Comments of Development of Job Embeddedness About Study to Turnover and Exploration Into Application in Enterprises. *Asian Social Science*. 6 (6): pp: 63-64.