

## PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP INTENSI *TURNOVER* GURU DAN KARYAWAN SMA HANG TUA 1 JAKARTA

Nia Metralisa<sup>1</sup>, Suprpto<sup>2\*</sup>

Universitas Mercu Buana

\*Suprpto@mercubuana.ac.id

**ABSTRACT.** *This research was conducted to determine the influence of job satisfaction and organizational commitment on the turnover intention of teachers at Hang Tuah High School, 1 Jakarta. The object of this research is all teachers who work at SMA Hang Tuah 1 Jakarta. This research was conducted on 56 respondents using a quantitative descriptive approach. Therefore, the data analysis used is statistical analysis in the form of multiple linear regression test. The research data was processed using SPSS 23, the results of this study indicate that partially and simultaneously the variable job satisfaction has no significant effect on turnover intention, while the variable of organizational commitment has a significant effect on turnover intention of the Hang Tuah 1 Jakarta High School teacher. Based on this, suggestions are made, including suggestions for future research.*

*Keywords: Job Satisfaction; Organizational Commitment; Turnover Intention.*

**ABSTRAK.** Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui factor pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi *turnover* pada guru SMA Hang Tuah, 1 Jakarta. Objek penelitian ini adalah semua guru yang bekerja di SMA Hang Tuah 1 Jakarta. Penelitian ini dilakukan terhadap 56 responden dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Karena itu analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dalam bentuk uji regresi linear berganda. Data penelitian diolah menggunakan SPSS 23, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel kepuasan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover*, sedangkan variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* pada Guru SMA Hang Tuah 1 Jakarta. Berdasarkan hal tersebut saran dibuat, termasuk saran untuk penelitian mendatang.

Kata kunci: Kepuasan kerja; Komitmen organisasi; Intensi *Turnover*.

---

Submitted: Januari, 10, 2021

Revised: Maret, 2, 2021

Accepted: Maret 5, 2021

---

Article Doi:

<http://dx.doi.org/10.22441/teropong.v10i1.15398>

### PENDAHULUAN

**Latar Belakang.** Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu daya pikir dan daya fisik yang memiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya (Hasibuan, 2013). Sumber daya

manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola dan mengatur pegawai sehingga dapat berfungsi produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia atau karyawan pada dasarnya memiliki kepuasan kerja didalam pekerjaannya baik di perusahaan maupun organisasinya. Kepuasan kerja adalah gambaran spesifik seseorang terhadap pekerjaannya dan komitmen organisasi adalah gambaran besarnya (Yaqin, 2013). Karyawan yang tidak puas bekerja disuatu perusahaan akan berpikir untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan tersebut, sehingga perlu digantikan oleh orang lain atau dikenal sebagai turnover.

Faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya intensi turnover dalam diri karyawan adalah dukungan organisasi, keterlibatan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja (Sumarto, 2009). Falkenberg dan Schyns (dalam Andinitarini, 2013) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang tinggi akan mengurangi munculnya intensi turnover.

Porter, et. al (dalam Andinitarini, 2013) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, kemauan untuk berusaha keras demi pencapaian tujuan organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasi dapat diwujudkan dalam hal, seperti memberikan contoh kinerja yang baik untuk para pegawai, tempat bekerja yang nyaman, gaji yang selalu tepat waktu diberikan oleh perusahaan, pelatihan yang diterima sangat menunjang pekerjaan pegawai, melibatkan pegawai dalam memecahkan permasalahan, serta memberikan sanksi-sanksi hukuman bagi para pelanggar. Selain itu berbagai macam tunjangan seperti, tunjangan hari raya, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan kerja, dan jaminan sosial tenaga kerja. SMA Hang Tuah 1 Jakarta beralamat Komp. Seskoal, Jl. Ciledug Raya No. 11, Cipulir, Kby. Lama, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12230.

Diketahui bahwa tingkat turnover guru dan karyawan di sekolah ini cukup tinggi, dimana setiap tahun rata-rata 4 orang meninggalkan organisasi untuk digantikan oleh orang lain. Data turn over dari tahun 2012 hingga 2017 dapat dilihat pada table berikut ini.

**Tabel 1**  
**Data Turn Over**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Turn Over</b>
<b>2013</b>	56	2
<b>2014</b>	56	4
<b>2015</b>	56	3
<b>2016</b>	56	7
<b>2017</b>	56	4

Sumber: TU SMA Hang Tuah 1 Jakarta

Berdasarkan data dari Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa selalu ada karyawan yang keluar setiap tahunnya. Dari jumlahnya pun mengalami perubahan setiap tahunnya dan yang terbanyak terjadi pada tahun 2016 yaitu 7 orang, akan tetapi selalu ada karyawan pengganti untuk setiap karyawan yang keluar. Untuk mendukung fenomena peneliti melakukan pra survei terhadap 15 orang karyawan dan didapatkan hasilnya sebagai berikut:

Dari data hasil pra-survei yang didapat kepuasan kerja guru dan karyawan SMA Hang Tuah 1 Jakarta, dari 15 orang yang diwawancara oleh peneliti yang menjawab tidak ada 10 orang dan yang menjawab ya ada 5 orang, sedangkan guru dan karyawan yang menjawab pernyataan mengenai komitmen organisasi dari 15 hasil wawancara yang menjawab tidak ada 7 orang dan yang menjawab ya 8 orang, dan yang menjawab pernyataan mengenai intensi *turnover* dari 15 oarang yang diwawancara terdapat 9 yang menyatakan tidak dan 6 yang menyatakan ya.

Berdasarkan hasil pra-survey serta penelitian awal, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah factor kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan factor yang berpengaruh pada turnover guru dan karyawan SMA Hang Tuah 1 Jakarta.

## KAJIAN TEORI

**Manajemen Sumber Daya Manusia.** Terdapat beberapa definisi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli. Seperti pengertian menurut Yani (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan.

**Intensi Turnover.** *Turnover* karyawan adalah suatu indeks stabilitas kerja. *Turnover* yang berlebihan tentu saja tidak diinginkan dan menghabiskan banyak biaya. Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Dapat didefinisikan bahwa intensi *turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Ferry Novliadi, 2007). Menurut Sidharta dan Margaretha (2011) *turnover intention* merupakan salah satu bentuk perilaku menarik diri dalam dunia kerja, akan tetapi sekaligus juga merupakan hak bagi setiap individu untuk menentukan pilihannya apakah tetap bekerja atau keluar dari perusahaan tersebut.

**Pengertian Kepuasan Kerja.** Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan kerja menurut Rivai (2014) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Menurut Ristia dan Rinandita (2016) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap intensi karyawan di Indonesia. Hal sama juga ditemukan pada penelitian Wateknya (2016) bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap intensi turnover. Dengan demikian hypothesis yang dibangun adalah:

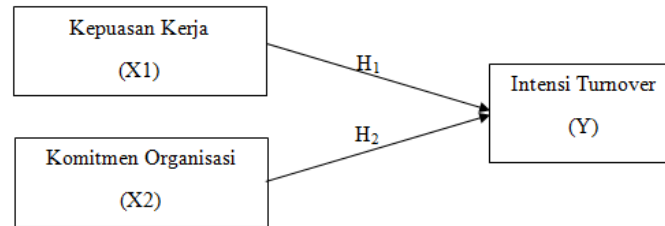
**H1 : Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Intensi Turnover**

**Pengertian Komitmen Organisasi.** Komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen dalam Umam (2010) adalah komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Pada penelitian yang dilakukan oleh Soma dan Sariyathi (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi maupun kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap intensi turnover. Hypothesis yang dibangun adalah:

**H2 : Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Intensi Turnover**

## Rerangka Pemikiran

Kerangka pikir menggambarkan hubungan antara variabel independen dalam hal ini adalah Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2) terhadap variabel dependen yaitu Intensi Turnover (Y).



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

## METODE PENELITIAN

**Waktu dan tempat Penelitian.** Proses penelitian ini diawali dengan kegiatan mengidentifikasi permasalahan ditempat yang akan digunakan sebagai lokasi penelitian, perumusan masalah yang teridentifikasi, pengumpulan dasar teori yang memperkuat landasan dalam variabel, sehingga penentuan teknik pengujian statistik yang dipergunakan. Proses ini dibutuhkan waktu penelitian mulai bulan April 2017 hingga Desember 2018. Dalam melakukan penelitian untuk memperoleh data guna menyusun penelitian, penulis mengambil tempat penelitian pada SMA Hang Tuah 1 Jakarta.

**Desain Penelitian.** Dalam penyusunan penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis Kausal. Analisis kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui tentang pengaruh satu atau lebih variabel bebas (variabel independen) terhadap variabel terikat (variabel dependen). Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat).

**Populasi dan Sampel Penelitian.** Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan karyawan SMA Hang Tuah 1 Jakarta sebanyak 56 orang. Sedangkan sampel penelitian menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga seluruh populasi merupakan sampel penelitian.

**Teknik Pengumpulan Data.** Penelitian ini menggunakan survey secara langsung pada objek penelitian yaitu pada Guru dan karyawan SMA Hang Tuah 1 Jakarta, dengan menyebarkan kuesioner. Hasil penelitian diolah menggunakan perangkat lunak SPSS 23.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Uji validitas terhadap variabel kepuasan kerja yang dilakukan pada 56 responden dengan jumlah indikator 20 pernyataan. Hasil uji validitas menggunakan bantuan program SPSS versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2  
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Kode	Person Corelation (r-hitung)	(r-tabel)	Keterangan
KK1	0,558	0,263	Valid
KK2	0,595	0,263	Valid
KK3	0,662	0,263	Valid
KK4	0,548	0,263	Valid
KK5	0,236	0,263	Valid
KK6	0,668	0,263	Valid
KK7	0,621	0,263	Valid

<b>KK8</b>	0,860	0,263	Valid
<b>KK9</b>	0,527	0,263	Valid
<b>KK10</b>	0,668	0,263	Valid
<b>KK11</b>	0,637	0,263	Valid
<b>KK12</b>	0,507	0,263	Valid
<b>KK13</b>	0,558	0,263	Valid
<b>KK14</b>	0,595	0,263	Valid
<b>KK15</b>	0,662	0,263	Valid
<b>KK16</b>	0,548	0,263	Valid
<b>KK17</b>	0,717	0,263	Valid
<b>KK18</b>	0,668	0,263	Valid
<b>KK19</b>	0,621	0,263	Valid
<b>KK20</b>	0,860	0,263	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 23

Uji validitas terhadap variabel komitmen karyawan yang dilakukan pada 56 responden dengan jumlah indikator sebanyak 10 pernyataan. Hasil uji validitas menggunakan bantuan program SPSS versi 23 diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi**

<b>Kode</b>	<b><i>Person Corelation (r-hitung)</i></b>	<b>(r-tabel)</b>	<b>Keterangan</b>
<b>KO1</b>	0,575	0,263	Valid
<b>KO2</b>	0,448	0,263	Valid
<b>KO3</b>	0,458	0,263	Valid
<b>KO4</b>	0,422	0,263	Valid
<b>KO5</b>	0,472	0,263	Valid
<b>KO6</b>	0,335	0,263	Valid
<b>KO7</b>	0,554	0,263	Valid
<b>KO8</b>	0,663	0,263	Valid
<b>KO9</b>	0,464	0,263	Valid
<b>KO10</b>	0,446	0,263	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 23

Uji validitas terhadap variabel beban kerja yang dilakukan pada 56 responden dengan jumlah indikator sebanyak 7 pernyataan. Hasil uji validitas menggunakan bantuan program SPSS versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut, dimana semua komponen valid.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Validitas Intensi Turnover**

Kode	Person Corelation (r-hitung)	(r-tabel)	Keterangan
IT1	0,654	0,263	Valid
IT2	0,269	0,263	Valid
IT3	0,754	0,263	Valid
IT4	0,726	0,263	Valid
IT5	0,579	0,263	Valid
IT6	0,688	0,263	Valid
IT7	0,585	0,263	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 23

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan alat bantu program SPSS versi 23. Adapun ringkasan hasil uji reliabilitas sebagaimana data dalam tabel berikut ini.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,925	20	Reliable
Komitmen Organisasi	0,630	10	Reliable
Turnover Intention	0,719	7	Reliable

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 23

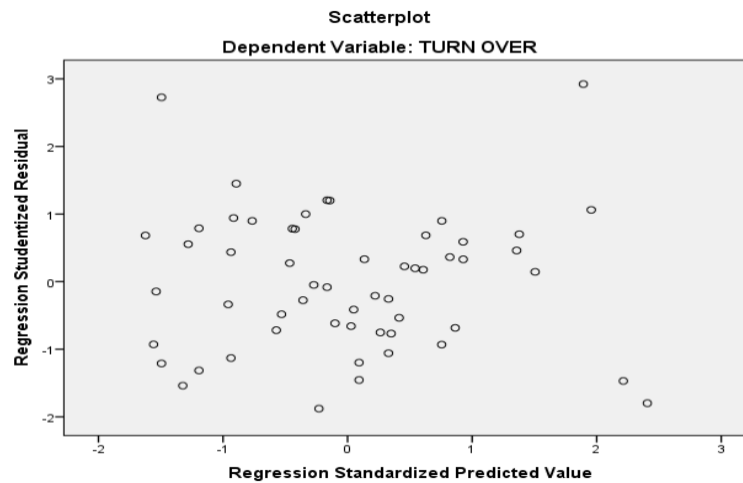
Berdasarkan Tabel 5 terlihat bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 yang artinya semua variabel yang penulis teliti dapat dikatakan reliable.

### Uji Asumsi Klasik

**Hasil Uji Normalitas.** Berdasarkan hasil pengujian dengan metode K-S dibawah dari hasil perhitungan diperoleh nilai *Asymp sig Unstandardized Residual Regresi* yaitu 0,200 diatas 0,05 sehingga dapat dikemukakan bahwa seluruh data dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi data berdistribusi normal.

**Hasil Uji Multikolonieritas.** Berdasarkan hasil pengolahan data uji multikolonieritas dengan menggunakan SPSS 23 terlihat bahwa ketiga variabel independen menunjukkan nilai tolerance untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,971, variabel komitmen organisasi sebesar 0,971 nilai VIF untuk variabel kepuasan kerja sebesar 1,029, variabel komitmen organisasi sebesar 1,029. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

## Hasil Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan hasil dari Gambar.2 *scatterplot* diatas terlihat titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, dengan demikian model regresi layak digunakan untuk memprediksi Y.

**Analisis Regresi Linier Berganda** digunakan untuk meneliti variable-variabel yang berpengaruh dari variable bebas (*independent variable*) terhadap variable terikat (*dependent variable*).

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig
<b>(Constant)</b>	13,428	4,765		2,818	,007
<b>Kepuasan kerja</b>	,122	,078	,192	1,568	,123
<b>Komitmen organisasi</b>	,446	,114	,479	3,925	,000

a. Dependent Variable: Intensi Turnover

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 23

Berdasarkan Tabel 6 dapat diperoleh rumusan persamaan regresi linier berganda untuk variabel independen (kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen intensi *turnover*) sebagai berikut:

$$Y = 13,428 + 0,122KK + 0,446 KO$$

Dimana:

Y = Intensi Turnover

a = Konstanta

KK = Kepuasan Kerja

KO = Komitmen Organisasi

### Hasil Uji Hipotesis

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,584 <sup>a</sup>	,341	,316	4,3937

a. Predictor Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan kerja

Sumber : Hasil pengelolaan data SPSS 23

Berdasarkan Tabel 7 diketahui hasil koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) sebesar 0,316 yang artinya 31,6% intensi *turnover* dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, jadi sisanya yaitu sebesar 68,4% (100%-31,6%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Hasil Uji F

**Tabel 8**  
**Hasil Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	530,201	2	265,101	13,732	,000 <sup>b</sup>
Residual	1023,156	53	19,305		
Total	1553,357	55			

a. Dependent Variable: Intensi Turnover

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil pengelolaan data SPSS 23

Berdasarkan Tabel 8 uji ANNOVA atau F menunjukkan nilai probabilitas ( $\alpha$ )  $0,000 \leq 0,05$  maka memiliki arti bahwa ada pengaruh yang signifikan. Jadi kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap intensi *turnover*.



## Hasil Uji T

**Tabel. 9**  
**Hasil Uji T**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13,428	4,765		2,818	,007
Kepuasan kerja	,122	,078	,192	1,568	,123
Komitmen organisasi	,446	,114	,479	3,925	,000

a. Dependent variable Intensi Turnover

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS 23

Berdasarkan hasil dari Tabel 9 diatas diperoleh hasil nilai t sebagai berikut: (1) Secara parsial variabel kepuasan kerja memiliki tingkat signifikansi probabilitas 0,123 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 atau variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* pada Guru dan Karyawan SMA Hang Tuah 1 Jakarta. (2) Secara parsial variabel komitmen organisasi memiliki tingkat signifikansi probabilitas 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini berarti variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* pada Guru dan Karyawan SMA Hang Tuah 1 Jakarta.

## PENUTUP

**Kesimpulan** penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap intensi *turnover* pada Guru dan Karyawan SMA Hang Tuah 1 Jakarta. (2) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* pada Guru dan Karyawan SMA Hang Tuah 1 Jakarta.

**Saran.** Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka penulis memberikan beberapa saran yang ingin disampaikan pada pihak-pihak yang bersangkutan guna meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi *turnover* pada Guru dan Karyawan SMA Hang Tuah 1 Jakarta, maka perlu memperhatikan beberapa saran sebagai berikut:

**Bagi perusahaan.** (1) Berdasar hasil deskripsi jawaban responden dapat dilihat dari nilai rata-rata terendah dari variabel kepuasan kerja pada pernyataan “pekerjaan yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan keinginan saya”. Oleh karena itu, saran yang bisa dijadikan pertimbangan yaitu diharapkan untuk SMA Hang Tuah 1 Jakarta lebih memperhatikan tentang pekerjaan yang diberikan kepada guru yang bekerja agar sesuai dengan keinginan dan latar pendidikan sehingga kepuasan kerja guru tetap terjaga. (2) Berdasar hasil deskripsi jawaban responden dapat dilihat dari nilai rata-rata terendah dari variabel kepuasan kerja pada pernyataan “Saya akan merasa sangat berbahagia mengabdikan sisa karir saya di organisasi ini” Oleh karena itu, saran yang bisa dijadikan pertimbangan yaitu diharapkan untuk SMA Hang Tuah 1 Jakarta memberikan apresiasi atau reward bagi guru dan karyawan yang selalu berkontribusi agar para guru dan karyawan merasa senang setiap melakukan tugas dan pekerjaannya.

**Bagi Peneliti Selanjutnya.** Penulis menyarankan bahwa untuk penelitian lebih lanjut sebaiknya mengadakan pengembangan penelitian ini dengan menambah variable selain kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk mempengaruhi intensi *turnover* karyawan dan guru. Hal ini

karena masih banyak variabel-variabel yang belum ditemukan penulis seperti stress kerja, lingkungan kerja psikis, dan kepemimpinan transformasional yang masih memiliki hubungan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang dapat mempengaruhi intense *turnover*.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Adi Irawan Setiyanto & Selvi Nurul Hidayati. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Akuntansi*. Vol. 5 No. 01, 105-110.
- Allen and Meyer. 2013. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Badriyah, Mila, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.
- Dessler, Gary, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Pt. Indeks
- Emdy Mahardika Putra. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Auto Bagus Rent Car Ball.
- Eta Mamang Sangadji dan Sopiah. 2011. *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Evelyn Tnay, et al. 2013. *The Influences Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Turnover Intention*.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg & Baron. 2011. *Behavior in Organizations* (Fourth Edition). Boston: Allyn and Bacon.
- Gst. Ag. Gd. Emdy Mahardika Putri & Made Artha Wibawa 2015. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, Bali, Indonesia.
- Hasibuan, S.P. Melayu 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Melayu 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kadek Arya Ramana Putra dan I Wayan Suana. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Arma Museum Dan Resort Ubud.
- Lilla Fuhasari. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence – Based approach*. New York : The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketiga. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketiga. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis Robert L dan Jackson John H. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta : Ahli Bahasa. Salemba Empat.
- Mobley, W.H. 2012. *Pergantian Karyawan Sebab Akibat Pengendaliannya*. Jakarta : PPM dan Bisnis 2030.
- Nasution 2009. *Metode Research*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Novliadi, P. 2007. *Intensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja*. *Makalah* : Fakultas Kedokteran, Jurusan Psikologi USU.
- Putu Agus Soma dan Ni Ketut Sariyathi. 2017. Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap turnover intention di CV. Bengkel Bintang Pesona Group.
- Ristia Pawesti dan Rinandita Wikansari. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di Indonesi. Vol.3. No.2.

- Rivai, Veithzal. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey : Pearson Education
- Sari, Ayu Eristya Permata. 2014. *Hubungan Budaya Organisasi dan Niat Berpindah Karyawan Pada Hotel Di Kota Malang*.
- Sari, Ayu Eristya Permata. 2014. *Hubungan Budaya Organisasi dan Niat Berpindah Karyawan Pada Hotel Di Kota Malang*.
- Sianipar, A. R. B. Dan Haryati, K. 2014. *Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover*. Jurnal Psikodimensia
- Sidharta, Novita dan Meily Margaretha. 2011. *Dampak Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention*. Jurnal Manajemen Vol.10 No.2, 117-103
- Sondang P. Siagian, 2013, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. 2011. *Perilaku Organisasi*, Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV.
- Keluar. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan , Vol, 11, No.2. 203-217.
- Sutrisno, Edi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Umam, Khaerul 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia
- Wateknya, Yoga. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention*.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta : Rajawali Pers
- Widayati Catur & Yolanda Yunia. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention*. Jurnal Manajemen.Vol. 20. No 03, 387-401.
- Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Yaqin, Muhammad Ainul, 2013, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Kjpp Toha, Okky, Heru & Rekan Cabang Surabaya*, Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 1 Nomor 2
- Yulianto, Amin. 2012. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Pt Dan Liris Sukoharjo*. Vol.03. No.28.