PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI *VARIABEL INTERVENING*
(Studi karyawan Tidak tetap Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY)

CAHYO SAPUTRA
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Email: Cahyos988@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to analayze the influence of job satisfaction to the turnover intention with the organizational commitment as an intervening variabel Study of temporary staff of BPAD DIY Library service center. In this research, the sample used 110 respondents. Analysis techniques used for this test is the Path Analysis by using IBM SPSS 25.

Based on the analysis that have been made the results the influence of job satifaction to turnover intention were negative and significant, Job satisfaction to te organisational commitment were positive and significant, organisational commitment to turnover intention were negative and significant. effect on job satisfaction and turnover intention through the mediation of organizational commitment Study of temporary staff of BPAD DIY Library service center.

Keywords : Job satisfaction, organisational commitment and turnover intention.

PENDAHULUAN

Berdirinya sebuah perusahaan dan organisasi biasanya tidak jauh dari ditunjangnya sumber daya manusia yang mumpuni dalam bekerja. Kesuksesan dan keberhasilan sebuah organisasi biasanya tidak jauh dari peran karyawan di dalam organisasi yang bekerja secara profesional. Sumber daya manusia sendiri merupakan investasi yang paling penting dalam sebuah organisasi karena tolak ukur keberhasilan tergantung kinerja karyawan.

Tingkat *Turnover Intention* adalah keingin keluar karyawan / ingin mencari pekerjaan yang lebih baik dari dia bekerja sekarang. Tingkat *Turnover Intention* juga bisa tinggi karena keinginan mereka tidak sejalan dengan realita organisasi yang memberikan mereka masa jabatan dengan kontrak maka akan dibatasi masa kerja disana, jadi untuk mengembangkan apa yang dia inginkan terbatas.

Perputaran keluar dan masuknya karyawan merupakan hal yang tidak bisa dihindari oleh organisasi, namun tingkat perputaran karyawan yang tinggi dapat menggangu kinerja dan memberikan kerugian didalam tubuh organisasi, kerugian yang dialami organisasi karena untuk mempekerjakan karyawan baru dan pelatihan yang biasanya dananya tidak sedikit.

Bekerja didalam instansi pegawai negeri, instansi harus memberikan keadilan terhadap karyawan yang bekerja di dalamnya, agar karyawan merasa nyaman dengan yang telah diberikan instansi kepada dirinya dan akan meningkatkan kualitas kerjanya. Kualitas kerjanya yang baik akan meningkatkan komitmen karyawan untuk memajukan organisasi yang membantu dirinya dalam membiayai kebutuhan hidupnya sehari-hari.

Komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan dimana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan, dan kesejahteraan (Luthans dalam Edison dkk., 2017). Seorang karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi akan menghilangkan pikiran dirinya untuk mencari pekerjan lain yang lebih baik, bahkan pikiran didalam dirinya hanyalah keinginan untuk memberikan yang terbaik atas pekerjan yang telah membesarkan namanya dan mencukupi hidupnya. Kondisi ini disebabkan oleh beberapa faktor baik itu timbul dari karyawan itu sendiri maupun dari instansi pemerintah yang telah memberikan fasilitas-fasilitas dan mampu memenuhi harapan dari karyawan. Namun untuk mempunyai komitmen yang tinggi karyawan harus mempunyai rasa puas terhadap pekerjannya.

Kepuasan kerja sendiri merupakan kebahagian dari diri Seseorang karyawan yang merasa senang karena telah ia dapatkan selama di organisasi. Sedangkan kepuasan sendiri menjadi faktor kuat antara komitmen dengan *turnover intention* itu sendiri. Menurut (Suparyadi, 2015) kepuasan merupakan salah satu refleksi kinerja cipta, rasa, dan karsa yang dimiliki oleh individu. Jika seorang karyawan memiliki perasaan yang positif maka keinginan dia untuk keluar dari pekerjaan sangatlah kecil, namun jika perasaan negatif maka perasaan untuk meninggalkan instansi sangatlah besar. Kepuasan kerja seorang karyawan terpenuhi secara batin sebenarnya akan meningkatkan komitmen pribadi dalam diri seorang karyawan.

Di Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY terdiri dari dua karyawan yaitu karyawan tetap dan tidak tetap. Namun disini saya memilih karyawan yang tidak tatap dimana karyawan tidak tetap memiliki perasaan yang bimbang terhadap pekerjaanya dimana dia belum memilliki rasa puas terhadap pekerjaan karena dirinya belum terpenuhi target mereka menjadi karyawan tetap. Mereka berharap akan ada promosi jabatan bagi diri mereka karena jika dia menjadi pegawai tetap hidup mereka dimasa depan akan jelas diperusahaan tersebut. Bahkan kalau tidak diberi kenaikan jabatan setidaknya ada kenaikan upah untuk menambah pemasukan dalam hidupnya, setidaknya akan membuat mereka tidak meninggalkan pekerjaan mereka sekarang.

LANDASAN TEORI

Menurut Luthans (2006) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian

pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja yang dirasakan setiap orang tidaklah sama, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya (Susanti & Palupiningdyah, 2016).

Menurut Luthans (2006) ada empat cara untuk meningkatkan kepuasan kerja dalam diri seorang karyawan. Empat cara meningkatkan kepuasan kerja antara lain adalah:

1) Membuat pekerjaan menjadi menyenangkan.
2) Memiliki gaji, *benefit*, dan kesempatan promosi yang adil.
3) Menyesuaikan orang dengan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian mereka.
4) Mendesain pekerjaan agar menarik dan menyenangkan.

Menurut Robbins (2003) komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak kepada organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen ini ditandai dengan adanya perpihakan karyawan terhadap organisasinya dan ada keinginan untuk mempertahankan anggota.

Sedangkan Meyer dan Allen (1991) menyebutkan terdapat tiga Komponen dalam komitmen Organisasi, yaitu *Affective commitment, Continuance commitment,* dan *Normatif commitment.*

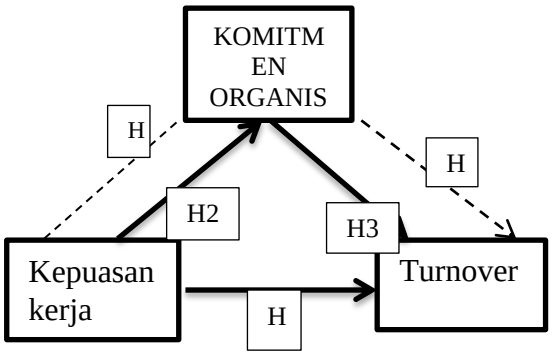
1) *Affective commitment* adalah atau komitmen afektif merupakan suatu keterikatan emosional yang dimiliki oleh masing-masing karyawan, identifikasi, dan keterlibatannya pada suatu organisasi.
2) *Continuance commitment* atau komitmen berkelanjutan merupakan komitmen yang mempertimbangkan kerugian ataupun pengorbanan yang diterima karyawan apabila meninggalkan organisasi atau perusahaan.
3) *Normatif commitment* atau komitmen normatif merupakan suatu perasaan wajib yang dimiliki kayawan untuk tetap berada dalam organisasi disebabkan memang harus seperti itu, yang mana hal tersebut merupakan tindakan yang benar yang harus dilakukan.

Hom dan Griffeth dalam (Awang dkk, 2013) mengatakan bahwa keinginan berpindah sebagai individu secara sukarela untuk menarik diri dari perusahaan dan berniat mencari pekerjaan alternatif.

Ada tiga indikator pengukuran *turnover intention* menurut *Mobley et al.* (dalam Halimah dkk, 2016) terdiri atas:

1) Pemikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*).
2) Keinginan untuk keluar (*intention to quit*).
3) Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*).

MODEL PENELITIA



Luthans (2006) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara kepuasan dan pergantian karyawan. Disini dijelaskan bahwa pada dasarnya tepat untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hal penting dalam pergantian karyawan. Penelitian tersebut diperkuat dengan penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian Riadi (2016) kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah atau *turnover intention* adalah negatif signifikan.

H1 : Kepuasan kerja Berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention.*

Luthans (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap komitmen organisasi, meskipun pada dasarnya kepuasan berkaitan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya dan komitmen berkaitan dengan level organisasi. Penelitian Putra & Wibawa (2015) kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

H2 : Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan.

Luthans (2006) menjelaskan bahwa komitmen organisasi membawa hasil positif seperti kinerja tinggi, tingkat *turnover* yang rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Selain itu, komitmen karyawan juga berhubungan dengan hasil lain yang diinginkan, seperti persepsi iklim organisasi, yaitu organisasi yang hangat dan mendukung dan menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu. Sedangkan Candra & Riana (2017) Komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan.

H3 : Komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan.

Komitmen organisasi dan kepuasan kerja memang memiliki keterkaitan yang kuat (luthans, 2006). Jadi bilamana kepuasan kerja dan komitmen organisasi telah tercipta pada diri karyawan maka rasa atau keinginan untuk meninggalkan organisasi akan menurun. Pengertian Candra & Riana (2017) Kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* melaui variabel mediasi yaitu komitmen organisasional.

H4 : Pengertian Candra & Riana (2017) Kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* melaui variabel mediasi yaitu komitmen organisasional.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini yaitu, Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY terletak dijalan raya Janti Banguntapan, Bantul, DIY.

Subjek dari penelitian ini adalah karyawan tidak tetap Balai Layanan Perpusatakaan BPAD DIY.

Jenis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang didapat dari penyebaran kuesioner yang diisi langsung oleh responden. Data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi daaan

turnover intention untuk tujuan spesifik studi (sekaran, 2006).

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu semua populasi dijadikan sebagai sampel.

Teknik pengumpulan data ini adalah menggunakan kuesioner yang diberikan secara langsung kepada responden untuk memperoleh data primer. Kuesioner ini disebarkan secara langsung. Kuesioner ini merupakan penilaian responden terhadap pertanyaan terkait dengan objek penelitian yang sudah ditentukan. Kuesioner ini terikat dengan tiga item pertanyaan dari masing-masing variabel yaitu, Kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* yang diberikan secara langsung kepada Karyawan Tidak tetap Balai Layanan Perpusatakaan BPAD DIY.

Uji validitas digunakan untuk dapat mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

Uji reliabilitas adalah sebenarnya adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Teknik analisis data yang dapat digunakan untuk menganalisis data yaitu *path analysis*, *path analysis* adalah untuk menguji panguruh variabel intervening/variabel tidak langsung dalam penelitian.

Uji Normalitas adalah menguji distribusi normal data yang di teliti. Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji histogram, uji normal *P Plot, uji Chi Square, Skewness dan Kurtosis atau Kolmogorov Smirnov.*

Uji Heteroskedastisitas adalah menguji kesamaan varians antar variabel, jika muncul adanya kesamaan varians antar variabel, maka sebaiknya di jadikan homodeksitas.

Uji Multikolinearitas adalah untuk menguji ada tidaknya kolerasi antar variabel.

Menurut Ghozali (2011 dalam Mulyandini 2015) umumnya statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen jika dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Uji determinasi berguna untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN, PEMBAHASAN

Rata rata stastistik deskriptif *mean* kepuasan kerja adalah 3,88 yang dimana hasilnya adalah puas dan senang.

Rata rata stastistik deskriptif *mean Turnover intention* adalah 2,82 yang artinya bahwa memiliki perasan yang cukup.

Rata rata stastistik deskriptif *mean* Komitmen organisasi adalah 2,80 adalah hasilnya yangh mempunyai perasaan yang cukup.

UJI ASUMSI KLASIK

Normalitas Berdasarkan hasil dapat disimpulkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* diatas sebesar 0,200 > 0,05, yang berarti data telah terdistribusi secara normal.

	Unstandardi	**Keterangan**
Asy	0,200	Normal

Hasil dari uji heteroskedastisitas adalah kepuasan kerja tidak terjadai heterokedasitas karena hasil diatas

0,05 yang dimana hasil dari kepuasan kerja adalah 0,654. Hasil dari uji heterokedatisitas komitmen organisasi adalah tidak terjadi karena hasilnya diatas 0,103 diasat 0.05.

Variabe	Nilai	keterangan
Kepuasan	**0,654**	**Tidak terjadi heteroskedastisitas**
Komitmen	**0,103**	**Tidak terjadi heteroskedastisitas**

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Variabel	Tolerance	Variance Inflat	keterangan
Kepuasan kerja	0,72	1,383	Tidak terjadi
Komitmen	0,723	1,383	Tidak terjadi

Hasil Hipotesis ke 2.

Kepuasan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,526 hal ini dapat dikatakan bahwa pengaruh hubungan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi adalah positif.

Hasil uji menyatakan bahwa 0,000 (p) < 0,05 (α), berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

bahwa terdapat pengaruh hubungan secara positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan Komitmen organisasi.

Hasil Hipotesis 1 dan 3

kepuasan kerja memiliki nilai koefisien sebesar -0,405 hal ini dapat dikatakan bahwa pengaruh hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention* adalah negatif.

Hasil uji menyatakan bahwa 0,000 (p) < 0,05 (α), berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnoever intention.*

. Sehingga pada penelitian ini hipotesis 1 **diterima** serta dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh hubungan secara negatif dan signifikan antar kepuasan kerja dan *turnover intention.*

kepuasan kerja memiliki nilai koefisien sebesar -0,282 hal ini dapat dikatakan bahwa pengaruh hubungan antara komitmen organisasi dan turnover adalah negatif.

Hasil uji menyatakan bahwa 0,007 (p) < 0,05 (α), berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap *turnoever intention.* Sehingga pada penelitian ini hipotesis 3 **diterima** serta dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh hubungan secara negatif dan signifikan antar komitmen organisasi dan *turnover intention.*

Hasil Hipotesis 4

Berdasarkan hasil t hitung diatas, didapatkan nilai sebesar 2,476 Hasil ini menyatakan bahwa -2,858 (t hitung) > -1,96 (t Tabel), berarti pengaruh tidak langsung pada hipotesis 4 **diterima**.

KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai

Variabel Intervening pada Balai Layanan Perpusatakaan BPAD DIY.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Kepuasan Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap *Turnover Intenton.*

Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention.*

Komitmen Organisasi mampu memediasi atau Intervening Kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention.*

SARAN

Bagi Organisasi

Hasil dalam penelitian ini sudah menunjukkan hasil yang baik, akan tetapi hasil akan lebih maksimal jika penelitian ini dilakukan secara keseluruhan pada seluruh bagian yang ada diorganisasi, sedangkan penlitian sekarang hanya fokus pada bidang layanan diBalai Layanan Perpustakaan BPAD DIY.

Penelitian yang dilakukan ini hanya berfokus meneliti tiga variabel yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi dan turnover intention, diharapkan peneliti yang akan datang dapat menambahkan variabel lainnya yang berkaitan dengan fenomena yang terjadi dalam organisasi, khususnya dalam menurunkan angka *turnover intention* dalam organisasi seperti kompensasi dan employee enggentment.

Walaupun menaikan jabatan ke PNS melalui tes bersama/ nasional setidaknya organisasi memberikan bonus kepada karyawan yang mempunyai prestasi lebih dari untuk meningkatkan kepuasan dan komitmen terhadap organisasi dia bekerja.

Bagi Akademis

Hasil Penelitian ini diharapkan menjadi refrensi materi tentang sumber daya manusia khusunya di Kepuasan Kerja, *Turnover Intention* dan Komitmen Organisasi

Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian selanjutnya untuk menyempurnakan penelitian ini dengan mengembangkan beberapa variabel seperti Kepuasan Kerja, *Turnover Intention* dan Komitmen Organisasi penelitian agar penelitian menjadi lebih baik berikutnya.

Menambah responden aatu memperluas objek untuk meningkatkan generalisasi penelitian.

KETERBATASAN

Keterbatasan penelitian ini adalah kurang bisa digeneralisasi dengan baik.

Poin-poin kuesioner merupakan terjemahan bahasa Inggris, sehingga sulit dalam memahami maksud dari poin-poin pertanyaan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

Agustina, N. 2017. Pengaruh Keadilan Organisasi dan Ketidakamanan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Keluar pada Karyawan Kontrak PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Samarinda Central Plaza. *Journal FEB Unmul*, 2579-8715.

Andini, O. P., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Turnover Intention

Karyawan (Studi pada Karyawan PT Indolakto FactoryPandaan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 54.

Awang, A., Amir, A. R., & Osman, W. 2013. Job Behavioral Factors and Turnover Intention: A Case Study at Sime Darby Property Limited. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 103-115.

http://bpad.jogjaprov.go.id/

Candra, P. D., & Riana, I. G. 2017. Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5287-5318.

Devi, N. L., & Sudiba, G. A. 2015. Analisis Pengaruh Job Insecurity, Dan Kompensasi Financial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Kontrak DiBali Dynasty Resort) . *E-Jurnal Manajemen Unud*, 1047-1066.

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jl. Gegerkalong Hilir No. 84 Bandung: Alfabeta.

Ghozali, H. I. 2011. *Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19.* semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. 2016. Penhgaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Digalafel Supermarket. *Journal of Management*, 2.

Hanafiah, M. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) Pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *eJournal Psikologi*, 303-312.

Handoko, T. H. 1989. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia.* Yogyakarta: BPFE.

Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua.* Jakarta: Prehallindo.

Hidayat, A. S. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 51-66.

Hom, & Griffeth. 1991. Labor-turnover-mathematical-models: Structural-equation-models: Factor-analysis. *J. Applied Psychology*, 350-660.

Indrayanti, D. P., & Riana, I. G. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Komitmen Organisasi Pada PT. Ciomas Adisatwa Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 2727-2755.

Jadongan Sijabat, S. M. 2011. "Analisis keinginan untuk pindah: Studi Empiris pada KAP Besar di Jakarta yang berafiliasi dengan KAP Asing (The Big Four)". *Jumal Akuntansi*

Bisnis, Vol. IX Nomor 18.Maret 2011.

Jehanzeb, K., Rasheed, A., & Rasheed, M. F. 2013. Organizational Commitment and Turnover Intentions: Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Management*, 79-90.

Johan, R. 2002. Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan*, 1412-2588.

Kabungaidze, T., & Mahlatshana, N. 2013. The Impact of Job Satisfaction and Some Demographic Variables on Employee Turnover Intentions. *International Journal of Business Administration*, 53-65 .

Kadiman, & D, I. R. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada PT Nyonya Meneer Semarang). *Juraksi*, 57-72.

Luthans, F. 2006. *Perilaku Organsasi Edisi 10.* Yogyakarta: Andi.

Malik, M. E. 2010. Job Satisfaction And Organizational Commitment Of University Teacher In Public Sector Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 17-26.

Malna, Afrizal, M., Rodhiyah, & Dewi, S. 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Stres Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Semarang. *Diponegoro Journal Of Social And Political Of Science*, 1-12.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. 1991. A Three Component Conseptualization Of Organizational Commitmen. *Human Resource Management Review*, 61-89.

Mobley, Horner, & Hollingsworth. 1978. The relationship between human resource practices and Employee retention in public organisations: an exploratory Study conducted in the united arab emirates. *International Journal of Business and Social Science.*

Putra, D. G., & Surya, I. B. 2016. Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Mediasai Pada Rumah Sakit Umum Pramanaga. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4281-4308.

Putrianti, A. D., Hamid, D., & Mukzam, M. 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap TurnOver Intention Stud Padai Karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Eka Kurir Pusat Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12.

Randhawa, G. 2007. Relationship between Job Satisfaction and Turnover Intentions : An Empirical Analysis. *Indian Management studies journal*, 149-159.

Riadi, S. S. 2016. Dampak Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Job Performance Sebagai Mediasi Pada Pegawai Perusahaan Jasa Di Samarinda. *Conference on*

Management and Behavioral Studies, 2541-3400.

Rismawan, P. A., Supartha, W. G., & Yasa, N. N. 2014. Peran Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi keluar Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 424-441.

Robbins, & Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S. P., & Coulter, M. 2009. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) jilid I, Edisi ke-12.* Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S., & Judge, T. 2013. *Organizational Behavior. 15th edition.* New Jersey: Pearson.

Safitri, R. Y., & Nursalim, M. 2013. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dengan Intensi Turnover Pada Guru. *Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya*, 2.

Saputro, H., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, KetidakamananKerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah kerja(Turnover Intention) (Studi kasus pada DISTRIBUTION CENTER PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA Cabang Rembang, Jawa Tengah). *Journal of Management*, 1.

Sekaran, U. 2006. *Research Methods For Business.* JL. Wijaya 2, Jakarta: Salemba Empat.

Sekaran, U., & Bougie, R. 2017. *Metode Penelitian Untuk Bisnis.* Jakarta: Salemba Empat.

Septiandari. 2014. pengaruh Kepuasan kerja terhadap Turnover intention dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel moderasi pada karyawan pramuniaga perusahaan coco supermarkert-bal

Siagian, S. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono, D. 1999. *METODE PENELITIAN BISNIS* . JL. Gegerkalong Hilir No.88 Bandung: ALFABETA.

Sugiyono, P. D. 2017. *metode penelitian bisnis (pendekatan kuantitatif, Kualitatif, kombinasi dan R&D).* Bandung: Alfabeta.

Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Andi.

Susanti, & Palupiningdyah. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap kinerja karyawan dengan Turnover Intention Sebagai variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 2252-6552.

Syahronica, G., Hakam, M. S., & Ruhana, I. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention(studi pada karyawan Departemen Dunia fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, TBK). *Fakultas Ilmu Administrasi*, 1-6.

Widyasari, N. M., Dewi, I. G., & Subudi, M. 2017. Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover

Intention Karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 2103-2132.

Yuda, I. B., & Ardana, I. K. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap TUrnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday INN EXPRES. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5319-5347.