

PENGARUH KEPUASAN DAN KOMITMEN TERHADAP KETERLIBATAN KERJA PADA KARYAWAN DI PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA Tbk

(Studi Pada Kantor Telkom Yogyakarta)

ROY ADITYA

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Email : royaditya722@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of satisfaction and commitment to work involvement. The subjects and objects in this study were 80 employees, Telkom Yogyakarta, amounting to 80 people and 80 questionnaires that were returned. Data was taken in the form of a questionnaire that referred to the Likert scale. This study used the Convenience Sampling. The analysis tool used is Multiple Linear Regression, test the validity of the instrument using corrected item-total correlation analysis and reliability test using the alpha croanbach formula. Based on the analysis that has been done, the results obtained that satisfaction has a positive and significant effect on Job Involvement can be seen from the results of the test $t(p) 0.05$ and regression coefficient of 0.399 and Commitment has a positive and significant effect on Engagement can be seen from the results of t test $(p) \leq 0.05$, and the regression coefficient of 0.203.

Keywords: Satisfaction, Commitment, Job involvment

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan, pada hakikatnya, SDM merupakan manusia yang di pekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. SDM terdiri dari daya fikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya setiap kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya fikir dan daya fisiknya. SDM atau manusia menjadi unsur utama. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik

institusi maupun perusahaan, pada hakikatnya, SDM merupakan manusia yang di pekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. SDM terdiri dari daya fikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya setiap kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya fikir dan daya fisiknya. SDM atau manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitasnya yang dilakukan.

Pelayanan yang diberikan oleh kantor Telkom Jogja juga sudah cukup baik dari segi pembayaran dan di peelayanan serta para karyawan yang sangat ramah dan sopan kepada para pelanggan pelayanan yang di berikan di luar dan di dalam yang cukup baik tempat parkir yang dsediakan oleh kantor Telkom Jogja juga mampu menampung kendaraan pelanggan dengan luas serta pelayanan yang diberikan di dalam pemasangan wifi misalnya, juga sangat baik

Tentang pelayanan yang baik di kantor Telkom Jogja tentunya hal tersebut tak terlepas dari kulaitas SDM yang berkualitas di kantor Telkom Jogja. Dalam merekrut calon pegawai (karyawan), kantor Telkom Jogja sagatlah teliti dan hati-hati dalam meyeleksi calon pegawainya, karena bila sudah menjadi pegawai kantor Telkom Jogja mereka akan membawa nama kantor Telkom Jogja, dan untuk itu system seleksi dan pelatihan sangat penting dalam meyeleksi calon pegawai di kantor Telkom Jogja, karena itu sistem pelayanan dan kualitas SDM sangat baik, karena sistem tersebut pastilah kualitas SDM-nya baik dan berkompeten karena telah mengerti akan tugasnya masing-masing. Dan pastilah pegawai yang telah lolos seleksi diharapkan mampu membawa umy kepada arah yang lebih baik kedepanya.

Pelayanan yang sering dikeluhkan oleh pelanggan adalah tentang kinerja karyawan Kantor Telkom Jogja yang kurang memuaskan, namun ada juga pelanggan yang beranggapan bahwa kinerja karyawan sangat memuaskan, namun pada kenyataanya terdapat karyawan yang mengaku bahwa di setiap pekerjaanya dia tidak selalu ikut serta berarti dalam

hal ini membuktikan bahwa tidak semua pekerjaan melibatkan karyawan. Kemudian dalam realita kasus yang lain karyawan juga tidak terlibat dalam setiap pengambilan keputusan saat rapat hal ini membuktikan bahwa beberapa karyawan yang terlibat dalam setiap pengambilan keputusan saat rapat. Tentunya ini dapat membuat beberapa spekulasi dari karyawan tentang tidak transparannya proses pengambilan keputusan tersebut, karyawan juga sering tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Hal ini juga menjelaskan tentang tidak sesuai dengan keterangan sebelumnya yang mengatakan bahwa pekerjaan tidak merupakan bagian dari hidup mereka, dikarenakan karyawan menganggap pekerjaan hanya sekedar untuk mencari penghasilan, memperoleh jabatan dan mendapatkan reward, hal itulah yang menyebabkan karyawan tidak mencintai pekerjaan mereka, yang terakhir ada karyawan yang mengaku bahwa pekerjaan kurang memberikan pelayanan hal ini membuktikan bahwa masih kurangnya tingkat pemahaman karyawan akan bidang yang dikerjakannya dan mereka kurang mencintai pekerjaan yang mereka lakukan.

Dari semua kasus di atas dapat disimpulkan bahwa masih rendahnya keterlibatan kerja terhadap SDM di Kantor Telkom Jogja bila terus berlangsung maka kedepannya akan mengakibatkan akan menurunnya kualitas SDM di Kantor Telkom Jogja, untuk itu pihak kantor Telkom Jogja perlu melakukan perbaikan dan perombakan dan pembenahan yang signifikan dan teratur pada sektor keterlibatan terhadap SDM di Kantor Telkom Jogja agar tidak menyebabkan hal yang lebih buruk untuk kedepannya dan menjadikan Kantor Telkom Jogja semakin maju dan dapat berkembang lebih pesat.

KAJIAN TEORI

1. Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2012), kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan

dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase.

Robbins & Judge (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan penilaian dan sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, hubungan antar teman kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja. Secara sederhana kepuasan kerja atau job satisfaction dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat seseorang menyenangi pekerjaan yang dilakukan karena mereka merasa senang dalam melakukan pekerjaannya. Setiap orang tentu ingin mendapatkan kepuasan dalam melakukan setiap jenis pekerjaannya. Karena kepuasan dalam bekerja dapat memengaruhi kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan senang atau tidaknya seorang karyawan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan.

2. Komitmen Kerja

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai pendekatan psikologis antara karyawan dan organisasi yang berimplikasi terhadap keputusan untuk bertahan atau keluar dari organisasi Meyer dan Allen, (1990). Adekola (2012) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap karyawan atau kekuatan organisasi dalam mengikat karyawan agar tetap berada di dalam organisasi. Robbins (2010) mendefinisikan komitmen adalah derajat sejauh mana seorang pegawai memihak suatu organisasi tertentu dengan tujuannya, dan berminat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi itu. Meyer dan Allen (1990) menjelaskan bahwa

terdapat tiga dimensi komitmen organisasional, yaitu: Komitmen afektif, Komitmen kontinuan, Komitmen normatif.

3. Keterlibatan kerja

(Kanungo, 1982) menyatakan bahwa definisi Keterlibatan Kerja (Job Involvement) sebagai suatu kondisi yang menggambarkan sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya secara psikologis terhadap pekerjaan, atau sejauh mana pentingnya pekerjaan bagi keseluruhan citra dirinya dan sejauh mana tampilan kerja.

Liou & Bazemore (1996) menemukan bahwa hanya definisi mengenai keterlibatan kerja inilah yang secara empiris independen terhadap berbagai pengukuran lain atas konstruk yang secara konseptual saling tumpang tindih.

Robbins dan Coulter (2011) mengatakan bahwa keterlibatan kerja adalah tingkat pengidentifikasian psikologis karyawan dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya di pekerjaannya adalah penting untuk kebaikan dirinya sendiri.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja

Kepuasan kerja akan diperoleh ketika karyawan juga dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan perusahaan. Keterlibatan kerja merupakan ukuran seseorang secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran harga diri. Keterlibatan pada pekerjaan berpengaruh terhadap sikap dan perilaku kerja karyawan. Tingkat keterlibatan pekerjaan yang tinggi berperan dalam membentuk kinerja, meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja, efisiensi kerja yang tinggi, serta memunculkan kepuasan kerja. Individu yang terlibat pada pekerjaan akan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan yang mempengaruhi dirinya, sehingga cenderung puas terhadap pekerjaan..

Terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang mendukung hipotesis 1 ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Yollanda(2016), Eka (2014) ,Naomi (2013), Hasanah (2014), Kadek (2011)

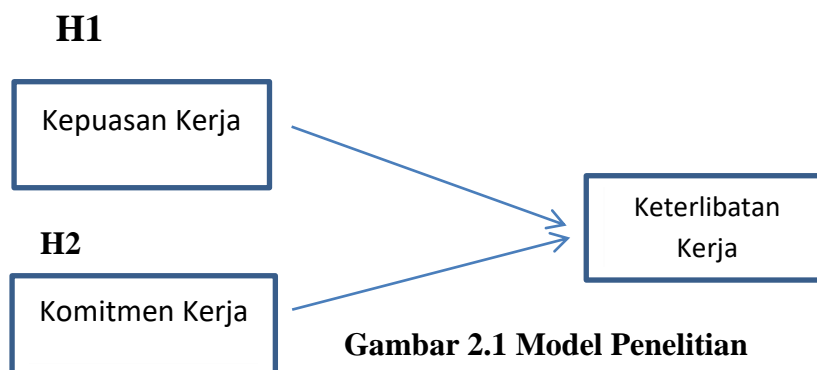
H1 : Kepuasan Kerja Berpengaruh positif Signifikan Terhadap Keterlibatan Kerja.

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja

Setiap karyawan secara individual mempunyai komitmen kerja yang berbeda, sekalipun berada dalam tipe pekerjaan yang sama hal ini tergantung tingkat kebutuhannya, komitmen organisasional didefinisikan sebagai pendekatan psikologis antara karyawan dan organisasi yang berimplikasi terhadap keputusan untuk bertahan atau keluar dari organisasi. (Meyer dan Allen, 1991). Terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang mendukung hipotesis 2 ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Made (2010), Sherly (2014), Aamir (2008), Indra (2006), Engla (2017).

H2 : Komitmen Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Keterlibatan Kerja

Berdasarkan kajian teori yang ada maka dikemukakan model penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT. Telekomunikasi Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah 80 karyawan di PT. Telekomunikasi Yogyakarta. Pada penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Untuk kuesioner pada variabel kepuasan kerja diadopsi dari Tania (2013) terdapat 5 item pernyataan. Selanjutnya untuk kuesioner pada variabel komitmen kerja diadopsi dari *Allen & Mayer (1996)* dengan jumlah 6 item pernyataan. Untuk variabel keterlibatan kerja diadopsi dari *Pei-Lee The, Hongyi Sun, (2012)* dengan jumlah 5 item pernyataan. Sumber data pada penelitian ini adalah data primer. Adapun alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda, uji validitas instrument menggunakan analisis corrected item-total correlation dan uji reliabilitas menggunakan formula alfa croanbach.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data primer dimana data diperoleh langsung dari lapangan dengan cara menyebar kuesioner. Kuesioner yang disebar sebanyak 80 kuesioner untuk karyawan. Responden dibeikan waktu selama satu minggu untuk mengisi item pernyataan yang ada pada kuesioner. Kuisisioner pun yang kembali sebanyak 80 kuisisioner tanpa ada kekurangan sama sekali.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas dari Item – Item Variabel Penelitian

| Variabel | Item Pertanyaan | Sig. | Keterangan |
|-----------------------|----------------------------|-------------|-------------------|
| Kepuasan Kerja | X1.1 | 0,000 | Valid |
| | X1.2 | 0,000 | Valid |
| | X1.3 | 0,000 | Valid |
| | X1.4 | 0,000 | Valid |
| | X1.5 | 0,000 | Valid |
| Komitmen Kerja | X2.1 | 0,000 | Valid |
| | X2.2 | 0,000 | Valid |
| | X2.3 | 0,000 | Valid |
| | X2.4 | 0,000 | Valid |
| | X2.5 | 0,000 | Valid |
| | X2.6 | 0,000 | Valid |
| Keterlibatan Kerja | Y.1 | 0,000 | Valid |
| | Y.2 | 0,000 | Valid |
| | Y.3 | 0,000 | Valid |
| | Y.4 | 0,000 | Valid |
| | Y.5 | 0,000 | Valid |

Sumber: lampiran 3 hasil olah data

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Item – Item Variabel Penelitian

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|--------------------|-------------------------|-------------------|
| Kepuasan Kerja | 0.820 | Reliabel |
| Komitmen Kerja | 0.844 | Reliabel |
| Keterlibatan Kerja | 0.708 | Reliabel |

Sumber: lampiran 3 hasil olah data

UJI HIPOTESIS

Setelah lolos dilakukan uji asumsi klasik yang merupakan syarat uji regresi linear berganda dan bertujuan untuk memastikan apakah data tersebut terdistribusi secara normal dan selanjutnya layak untuk diteliti. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan komitmen kerja terhadap keterlibatan kerja digunakan analisis regresi linier berganda. Dalam model

analisis regresi linier berganda lalu diuji secara simultan (uji F) harus maupun secara parsial (uji t). Peraturan uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

Menerima H_a : jika probabilitas $(p) \leq 0,05$ artinya kepuasan kerja dan komitmen kerja secara simultan maupun parsial punya pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan kerja.

Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Variabel | Beta | t hitung | Sig t | Keterangan |
|-------------------|--------|----------|-------|------------|
| kepuasan kerja | 0,460 | 4,600 | 0,000 | Signifikan |
| komitmen kerja | 0,327 | 3,267 | 0,002 | Signifikan |
| F hitung | 37,679 | | | |
| Sig F | 0,000 | | | |
| Adjusted R Square | 0,481 | | | |

Sumber : lapiran 6 hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel diatas didapatkan dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,460X_1 + 0,327X_2$$

Koefisien beta X_1 (variabel kepuasan kerja) sebesar 0,460 dari semua faktor yang diteliti. Dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dengan kepuasan kerja. Hal ini menyatakan bahwa dengan semakin meningkat kepuasan kerja akan dapat menaikkan keterlibatan kerja.(Diterima)

Koefisien beta X_2 (variabel komitmen kerja) sebesar 0,327 dari semua faktor yang diteliti. Dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen kerja mempunyai pengaruh positif dengan kepuasan kerja. Hal ini menyatakan bahwa dengan semakin meningkat komitmen kerja akan dapat menaikkan keterlibatan kerja.(Diterima)

SARAN

Berdasarkan hasil dari seluruh penelitian yang telah dilakukan, kekurangan dan kelebihan dalam penelitian ini, peneliti telah menyadari dan memberikan saran, yaniberikan oleh peneliti yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Kepuasan dari hasil penelitian terbukti mempunyai pengaruh tinggi terhadap keterlibatan kerja karyawan, menurut peneliti sebaiknya dipertingkatkan lagi guna meningkatkan performa keterlibatan kerja karyawan, karena jika keterlibatan karyawan dalam pekerjaan meningkat, tentu juga akan mendapatkan hasil yang maksimal dalam pekerjaan, sudah di jelaskan juga kepuasan kerja mempunyai pengaruh tinggi terhadap keterlibatan kerja karyawan, mungkin perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja terlebih dahulu agar keterlibatan kerja juga dapat sejalan meningkat dengan kepuasan kerja.

Komitmen dari hasil penelitian terbukti mempunyai pengaruh tinggi terhadap keterlibatan kerja, sebaiknya dipertahankan guna meningkatkan performa keterlibatan kerja. Dari hasil penelitian juga sudah di jelaskan komitmen karyawan yang tinggi dalam pekerjaan akan mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan, perusahaan dapat meningktkan komitmen untuk meningkatkan juga keterlibatan kerja karyawan, jika keterlibatan karyawan meningkat tentu juga akan meningkatkan kualitas kerja karyawan akan semakin maksimal.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai bahan pemikiran, pertimbangan dalam jenjang pekerjaan dan dalam situasi kerja, atau bahan referensi dalam penelitian lebih lanjut dalam bidang yang sama yaitu mencari pengaruh lain terhadap keterlibatn karyawan, karena peneliti hanya mengambil dua variable yaitu kepuasan dan komitmen, maka

peneliti selanjutnya dapat mencari referensi lain variable yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja, menurut saya juga masih banyak variable lain yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja, jadi saya harap peneliti mampu mengembangkan hasil penelitian ini dengan berbagai referensinya sendiri.

Diharapkan lebih teliti dan mencermati dalam menemukan masalah yang terdapat di perusahaan, karena jika ada salah sedikit saja akan berakibat pada penelitian yang kurang sempurna, jika peneliti tidak memperhitungkan dan teliti saat mencari masalah yang ada dalam perusahaan tersebut, maka nantinya akan berbuntut panjang bagi peneliti, harus mampu mengetahui apa sebenarnya yang terjadi dalam perusahaan tersebut, dan apa masalah yang sering timbul dalam perusahaan tersebut, jika telah di temukan akan lebih memudahkan dalam mencari titik masalah di perusahaan itu, barulah nanti di teliti lebuh lanjut.

Diharapkan mampu dan sanggup mempertimbangkan faktor seperti latar belakang, tingkat pendidikan, dan lama bekerja responden di perusahaan tersebut. Semua hal pokok tersebut juga merupakan kunci untuk mengambil data pada kuisisioner dan berpengaruh saat proses serta hasil pengumpulan data, hal itu juga akan membantu peneliti untuk mengetahui banyak dan sedikitnya kriteria yang sudah di tetapkan dalam pembuatan kuisisioner olah peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, dkk. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Unitex Di Bogor*. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI). Vol. 4, No. 1. Halaman 97-115
- Adekola, B. (2012). *The Impact of Organizational Commitment on Job Satisfaction : a Study of Employees of Nigerian Universities*. *International Journal of Human Resource Studies*. Vol. 2, No.2, ISSN 2162-3058.
- Amir. (2008). *Job Involvement and Stress Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja (Studi Pada Karyawan PT Laju Karya Tbk)*.
- Allen, N. J, and Meyer, J. P. (1991). *A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment*. *Human Resource Management Review*. Halaman 61-89.
- Amalia, Fibria. (2014). *Pengaruh Job Involvement Terhadap Turn Over Intention dengan Organizational Commitment Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Tetap PT South Pasific Viscose)*.
- Ardhinia. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada PT. Driver Online Nusantara)*. Halaman 1-9
- Asnawi & Bachroni, M. (1999). Stres Kerja. *Buletin Psikologi*. Vol.2. Tahun.VII. Halaman 28-39.
- Ayu, I Made. (2016). *Pengaruh Stres Kerja pada Turnover Intention yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen Ajb Bumiputera 1912*. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5, No. 2. Halaman 762-789
- Choi. (2012). *The Approaches to Increase Employees' Loyalty: A Review on Employees' Turnover Models*. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*. Halaman 282-291
- Coetzee, Villiers.(2010). *Sources of Job Stress, Work Engagement and Career Orientations of Employees in A South African Financial Institution*. *Southern African Business Review*. Vol 14, No. 1. Halaman 27-58
- Cravens, David W. (1994). *Manajemen Strategis*. Jakarta: Erlangga
- Daniel. (2010). *Job Involvement and Job Stress among Employees at Private Sectors of Tiruchirappalli District*. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*. Halaman 10-14
- Fred Luthans, (2006) *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi; Yogyakarta
- Gabriela dkk. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 20, No. 1. Halaman 1-6

- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1993). *Organisasi: perilaku, struktur, proses*. Jakarta: Erlangga.
- Gishella, dkk. (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat PT. Bank Sulutgo Manado*. Jurnal EMBA. Vol.5, No.3. Halaman 3444 – 3454.
- Hasibuan, Malayu. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Ivancevich M. John, dkk. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Juniarari. (2011). *Komitmen Organisasi*. Edisi ke Empat. Jakarta.
- Kanter, R. M. (1968). *Commitmen and Social Organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities*.
- Kanungo, R. N. (1982). *Measurement of job and work involvement. Journal of Applied Psychology*. Pg 341-349.
- Liou, K. T. & Bazemore, G. (1994). *Professional Orientation and Job Involvement among Detention Case Worker. PAQ Summer*. Pg. 223-234.
- Locke. (1991), *The Essence of Leadership, The F.our Keys to Leading Successfully*. Lexington Books : New York.
- Levi. (2002). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja*. (Online). Tersedia di http://id.wikipedia.org/wiki/Kepuasan_Kerja. Diakses (20 juni 2018).
- Lawler & Hall .(1970). *The Leader's Change Hanbook : An Essential Guide to Setting Direction and Talking Action*. San Francisco: Jossey Bass Publishers
- Lawler, E.E & L.W. Porter. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grafindo.
- Lakmsi, Renno. (2015). *Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta*. Binus Business Review. Vol. 6, No. 1. Halaman 117-126.
- Lita, Roni. (2017). *The Influence of Job Involvement and Job Satisfaction Toward Turnover Intention On Employees of PT. Global Nikel Multiguna Tangerang*. Jurnal Ilmiah Econosains. Vol. 15, No. 1. Halaman 140-165.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. CV Andi Offset: Yogyakarta.

- Meyer, J. P. & Allen, M. J. (1990). The Measurement And Antecedents of Affective Continuance And Normative Commitment to The Organisation. *Journal of Occupational Psychology*, 1-18.
- Mangkunegara AP. (2015). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rfika Aditama: Bandung.
- Maria, Sutarto. (2012). *Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Polisi Di Kepolisian Resor (Polres) Ende*. *Jurnal Psikologi*. Vol. 05, No. 02. Halaman 125-142
- Muhammad. (2018). *Faktor Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Turnover Intention : Peran Mediasi Kepuasan Kerja (Studi kasus di Perusahaan Gamatechno)*. Halaman 1-24
- Naomi, Edy. (2013). *Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada PT. Njonja Meneer Semarang)*. *Diponegoro Journal of Management*. Vol 2, No. 3. Halaman 1-10
- Ni Made, Made. (2017). *Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention*. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 6. No. 3. Halaman 1644-1673.
- Nurul, Dewi. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja terhadap Turnover Intentions Karyawan Bag. Marketing PT. Wahana Sahabat Utama*. *EKSIS Volume XI No 1*. Halaman 23-37.
- Panggabean, Mutiara S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia : Bogor.
- Pei-Lee, Hongyi. (2012). *Knowledge sharing, job attitudes and organisational citizenship behaviour*. *Industrial Management & Data Systems*. Vol. 112 Issue: 1. Halaman 64-82.
- Praveena. (2017). *The Relationship between Occupational Stress and Job Involvement of Doctors in Sri Lanka*. *International Journal of Research*. Vol. 4. No.1. Halaman 807-810.
- Robbins SP, dan Judge. (2011). *Perilaku Organissional*. Salemba Empat: Jakarta
- Robbins, Stephen P. (2010). *Perilaku Organisasi*. Buku 1 dan 2. Salemba Empat: Jakarta
- Robbins, Stephen P. & Coulter, Mary. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Erlangga: Jakarta
- Roni. (2010). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Andalas. Sumatra Barat.
- Srivastava. (1988). *Work involvement and organizational commitment within the company*. Pg 342-348

- Sutrisno. (2012). *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. EKONISIA: Yogyakarta.
- Sahlan, M. Bachroni. (1999). *Keterlibatan Pelaksanaan Tugas dengan Disiplin Terhadap Peraturan Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. *Jurnal Psikologi*. No. 2. Halaman 78 – 85.
- Sebastianus, dkk. (2017). *Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Dengan Pemeditasi Komitmen Organisasional*. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.8. Halaman 3103-3132
- Shweta, Anam. 2014. *A Study of Relationship Between Job Stress and Job Involvement with Reference To Banking Industry*. *Southern African Business Review*. Vol. 14., No 1. Halaman 27-58
- Steers, Richard M.(1985).*Efektifitas Organisasi Kaidah Perilaku (Ahli Bahasa Magdalena)*. Erlangga : Jakarta.
- Soumendu. (2010). *Job Involvement As A Predictor Of Turnover Intention*. *LBS Journal of Management & Research*. Halaman 33-37
- Spector, P. E., (1996), *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*, John Wiley & Sons. Inc. : United State of America
- Tika dkk. (2016). *Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang)*. *Journal of Management* Vol.2, No.2
- Yoshimura. (1996). *Identification of lichen substances*. Verlag Berlin Heidelberg. New York: Springer
- Yenhui. (2009). *The Mediating Effects of Job Stress and Job Involvement Under Job Instability : Banking Service Personnel of Taiwan as an Example*. *Journal of Money, Investment and Banking - Issue 11*. Halaman 16-26