

**PENGARUH *JOB INVOLVEMENT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

(Studi Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung)

**MUHAMMAD SAFRIZAL**

Universitas Muhammadiyah Temanggung

Email : [muhamadsafrizal812@yahoo.com](mailto:muhamadsafrizal812@yahoo.com)

**ABSTRACT**

This study aims to analyze the effect of job involvement on turnover intention through organizational commitment as a mediating variable at PKU Muhammadiyah Temanggung Hospital. obtained from distributing questionnaires to all medical nurses at PKU Muhammadiyah Temanggung. Research analysis techniques include validity test, reliability test, classic assumption test and path analysis. The results showed that there was an effect of job involvement on significant positive organizational commitment, job involvement on negative turnover intention, organizational commitment on significant negative turnover intention, and job involvement on turnover intention through organizational commitment as a mediating variable having a negative effect.

**Keywords: Job Involvement, Organizational Commitment, Turnover Intention.**

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Umumnya karyawan organisasi akan dituntut bagaimana mencapai target sesuai visi dan misi yang sudah ditentukan demi menunjang perkembangan perusahaan. Pengelolaan SDM dalam sebuah perusahaan apabila didukung dengan kinerja yang baik tentunya juga akan menunjang kinerja perusahaan. Kondisi seperti ini akan memungkinkan perusahaan mengalami peningkatan perkembangan dalam manajemennya, sehingga perusahaan mendapat pengaruh timbal balik yang positif dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan biasanya didukung rasa keterlibatan kerja yang tinggi terhadap perusahaan. Keterlibatan kerja menjadi aspek penting terhadap peningkatan manajemen perusahaan. Keterlibatan kerja karyawan akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan, ketika keterlibatan kerja karyawan rendah akan berdampak negatif kepada manajemen perusahaan itu sendiri karena seseorang yang mempunyai keterlibatan kerja rendah mereka tidak akan mengerahkan semua kemampuan untuk perusahaan sehingga ketika seseorang tidak mempunyai keseriusan dalam bekerja otomatis karyawan tersebut akan menunjukkan ketidak aktifan dalam pekerjaan, tidak mengutamakan pekerjaan dan menganggap bahwa

pekerjaan tidak penting bagi harga dirinya maka hal tersebut akan berimbas pada kinerja perusahaan.

RS PKU Muhammadiyah Temanggung merupakan rumahsakit swasta. Rumah sakit ini terletak di Jl. Raya Kedu KM.2, Kalisat, Campursari, Bulu, Kabupaten Temanggung, Jawa Tengah. Rumah sakit PKU Muhammadiyah Temanggung sudah berdiri sejak tahun 1989 dan merupakan salah satu amal usaha pembina kesejahteraan umat muhammadiyah. Rumah sakit ini merupakan rumah sakit ternama di daerah Temanggung, disebabkan oleh kinerja rumah sakit yang mampu memberikan pelayanan maksimal terhadap pasien yang berkunjung. Kualitas kinerja rumah sakit ini didukung dengan perawat yang memadai serta dokter yang sudah mempunyai pengalaman cukup lama. Selain itu, kinerja pelayanan jasa kedokteran dan perawat juga akan menunjang akreditasi rumah sakit tersebut.

Beberapa tahun terakhir ini kualitas pelayanan dan infrastruktur rumah sakit berkembang pesat. Hal ini didukung beberapa faktor kinerja karyawan, seperti halnya rasa keterlibatan kerja yang tinggi dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Akan tetapi dibalik perkembangan kualitas perusahaan tidak jarang juga ada karyawan yang memilih mengundurkan diri, hal ini salah satunya disebabkan oleh *job involvement* yang rendah,

sedangkan yang kita ketahui jika *job involvement* mempunyai indikasi ikatan emosional antara karyawan dengan perusahaan, otomatis ketika seorang karyawan tidak mempunyai tujuan yang sama atau dengan kata lain tidak mempunyai ikatan emosional maka akan berdampak pada timbulnya perasaan karyawan untuk meninggalkan perusahaan yang biasanya ditandai dengan mulai malas bekerja dan sering terjadi pelanggaran peraturan yang sudah ditetapkan dalam perusahaan.

Serta karyawan yang memilih untuk meninggalkan perusahaan mereka juga memiliki komitmen terhadap organisasi yang rendah pasalnya komitmen organisasi mempunyai tiga dimensi seperti dimensi komitmen afektif yang menjelaskan sebagai keterikatan emosional, kemudian dimensi komitmen berkelanjutan yang didasarkan pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan, serta komitmen normatif yang memiliki keyakinan akan tanggung jawab terhadap organisasi, maka dimensi komitmen ini sudah sangat jelas bahwa ketika seorang karyawan tidak mempunyai perasaan komitmen mereka cenderung tidak akan mengerahkan segala kemampuannya dalam pekerjaannya dan akan mempunyai pikiran untuk meninggalkan perusahaan karena dirasa sudah tidak cocok.

## **KAJIAN TEORI**

### **1. *Job Involvement***

*Job involvement* adalah di mana seorang karyawan dikatakan terlibat dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis. Keterlibatan pekerjaan didefinisikan sejauh mana seseorang bekerja kinerja memengaruhi harga dirinya. Lodahl (1965) keterlibatan kerja didefinisikan sebagai adanya pengenalan terhadap pekerjaan sendiri, dan partisipasi secara aktif dalam pengambilan keputusan. *Job involvement* menurut Robbins dan Coulter (2012) adalah tingkat pengidentifikasian karyawan dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya di pekerjaannya adalah lebih penting untuk kebaikan dirinya sendiri. Robbins menambahkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan.

### **2. *Komitmen Organisasi***

Komitmen organisasi adalah sebuah sikap maupun bentuk perilaku keterikatan emosi seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi Menurut Allen Meyer (1991) Komitmen organisasi adalah sebuah pernyataan psikologis yang menggambarkan tentang sebuah pengikatan individu pada organisasi. menurut Mathieu & Zajac (1990) dalam Alifiulahtin

(2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sebuah kewajiban yang menciptakan kondisi atau sebuah hubungan antara individu dengan organisasi. Di sisi lain Mathis dan Jackson (2008) memberikan definisi dari komitmen organisasi, yaitu merupakan sebuah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi tanpa adanya penolakan dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi tersebut.

### **3. *Turnover Intention***

Menurut Huang dan Su (2016) *turnover intention* merupakan perasaan karyawan yang menggambarkan keinginan untuk meninggalkan perusahaannya dan hal tersebut telah menjadi sebuah tantangan utama yang harus dihadapi setiap perusahaan. *Turnover intention* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya Zeffane (1994). Zeffane (2003) dalam Gabriela dkk. (2015), “*Turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela”. Menurut Mobley *et al* (1979) dalam Auliya Annis (2017), (keinginan pindah kerja (*intention turnover*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

## HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

### 1. Pengaruh *job involvement* terhadap komitmen organisasi

Kualitas kinerja karyawan dalam organisasi merupakan faktor utama bagi organisasi untuk mewujudkan tercapainya sebuah visi dan misi yang sudah ditargetkan oleh organisasi. Maka demi terwujudnya visi dan misi dalam organisasi, para karyawan juga harus mempunyai rasa keterlibatan kerja yang tinggi yang ditandai dengan aktif dalam bekerja, pekerjaan merupakan hal yang utama dan pekerjaan penting bagi harga diri, dengan beranggapan seperti itu maka karyawan akan timbul rasa komitmen terhadap organisasi dan karyawan akan mengerahkan segala usaha terbaiknya demi mewujudkan sebuah visi dan misi perusahaan serta demi menunjang perkembangan organisasi. Karyawan yang mempunyai komitmen organisasi sangatlah dibutuhkan perusahaan karena karyawan yang berkomitmen cenderung memberikan *income* terbaiknya kepada perusahaan dan lebih loyal terhadap perusahaan walaupun perusahaan sedang dalam masa-masa kritis. Didukung oleh penelitian terdahulu milik Anastasios Zoplatis, Panaylotis Constanti, Antonis I Theocharous (2014) menyebutkan bahwa *Job involvement* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

**H1: Diduga terdapat pengaruh positif *job involvement* terhadap komitmen organisasi.**

## 2. Pengaruh keterlibatan kerja terhadap *turnover intention*

*Turnover intention* biasanya terjadi apabila para karyawan sudah merasa tidak nyaman lagi dalam perusahaan. Perasaan ketidaknyamanan ini dapat membuat para karyawan berpikir untuk meninggalkan perusahaan, karena mereka merasa bahwa di perusahaan mereka hanya akan merasakan perasaan negatif setiap mereka melaksanakan pekerjaannya dan mempengaruhi psikis para karyawan atau memberikan tekanan. Pada umumnya keterlibatan kerja merupakan hal yang akan menurunkan perasaan keinginan untuk berpindah kerja, sehingga dengan adanya rasa keterlibatan kerja membuat para karyawan akan menurunkan keinginan berpindah kerja, yang pada dasarnya keterlibatan kerja mempunyai keaktifan dalam bekerja dan berangapan bahwa pekerjaannya patut diutamakan, sedangkan keinginan berpindah kerja ditandai dengan absensi yang meningkat, peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja, Peningkatan protes terhadap atasan. maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja akan menurunkan perasaan keinginan kerja bahkan akan menghilangkan perasaan keinginan berpindah kerja. . Didukung oleh penelitian terdahulu milik Anastasios Zoplatis, Panaylotis Constanti, Antonis I Theocharous (2014) *Job involvement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

**H2: Diduga terdapat pengaruh negatif keterlibatan kerja terhadap *turnover intention***



### 3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover intention.

Pada umumnya perasaan komitmen akan timbul apabila perusahaan telah memberikan fasilitas pelayanan yang baik terhadap karyawan, sehingga karyawan biasanya akan merasa nyaman dan memberikan timbal balik terhadap perusahaan, maka hal tersebut akan menimbulkan dimensi komitmen organisasi, seperti komitmen afektif yang menggambarkan keterikatan emosional, kemudian komitmen berkelanjutan yang didasarkan pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan, serta komitmen normatif yang memiliki keyakinan akan tanggung jawab terhadap organisasi sehingga karyawan akan tetap tinggal pada suatu organisasi karena mereka merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut. Maka sangat jelas bahwa dimensi organisasi tersebut akan menurunkan perasaan ingin berpindah kerja, dan Jika karyawan di dalam perusahaan tersebut ingin melakukan *turnover intention* yang biasanya ditandai dengan absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, melanggar tata tertib kerja, peningkatan protes terhadap atasan, maka dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi di dalam diri karyawan tersebut rendah bahkan akan hilangnya perasaan komitmen dalam karyawan. Didukung oleh penelitian terdahulu milik milik Made Yogi Prabawa, I Gusti Made Suwadana (2017) yang menyatakan bahwa Komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intention*

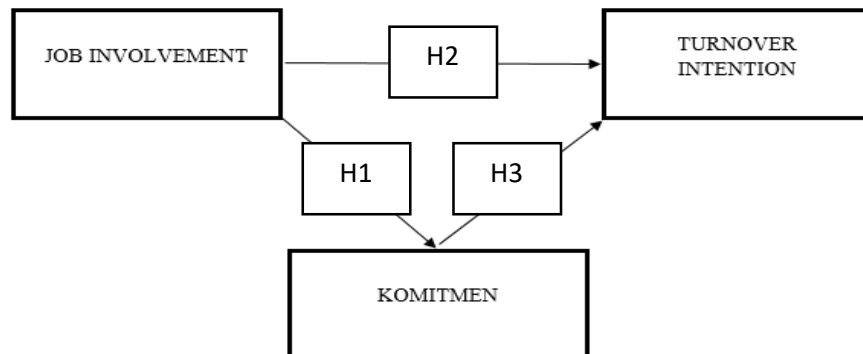
**H3: diduga ada pengaruh negatif komitmen organisasi terhadap turnover intention.**

4. Pengaruh *job involvement* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebagai variable mediasi.

Karyawan yang mempunyai keterlibatan yang tinggi mereka akan tetap bertahan dalam sebuah organisasi walaupun karyawan sedang tertekan oleh kondisi kritis dalam organisasi, hal ini bisa terjadi karena ketika karyawan mempunyai *job involvement* tinggi mereka cenderung mempunyai rasa komitmen yang tinggi, tingginya perasaan komitmen ini timbul akan tanggung jawab terhadap perusahaan yang telah memberikan perkembangan terhadap diri karyawan ketika karyawan bekerja dalam organisasi tersebut sehingga karyawan akan loyal terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam kondisi melemah , maka dari hal tersebut karyawan akan sungkan untuk memiliki rasa keinginan berpindah kerja dan akan menurunkan perasaan untuk mencari perusahaan yang lebih baik yang biasanya ditandai dengan absensi yang meningkat serta mulai ada indikasi untuk melanggar aturan yang sudah ditetapkan.

**H4: diduga terdapat pengaruh negatif antara *job involvement* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebagai variable mediasi**

## MODEL PENELITIAN



## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah salah satu rumah sakit swasta yang ada di daerah Temanggung, yaitu RS PKU Muhammadiyah Temanggung yang beralamat di Jl. Raya Kedu KM.2, Kalisat, Campursari, Bulu, Kabupaten Temanggung, Jawa Tengah. Populasi penelitian ini adalah 114 perawat. Peneliti menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Untuk kuesioner pada variabel *job involvement* diadopsi dari Pee Lee The, Hongyi Sun (2012) terdapat 5 item pernyataan. Komitmen organisasi diadopsi dari Allen & Meyer (1991) terdapat 18 item pernyataan. *Turnover Intention* diadopsi dari Mobley (1979) terdapat 3 item pernyataan. Sumber data pada penelitian ini adalah data primer. Adapun

alat analisis yang digunakan adalah *path analysis* dengan menggunakan SPSS v.21

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Kualitas Instrumen

#### Uji Validitas

**Tabel 1.1 Hasil Uji Validitas Instrument**

Variabel	Jumlah item pernyataan awal	Jumlah item pernyataan gugur	Jumlah item pernyataan valid
<i>Job involvement</i>	5	0	5
Komitmen organisasi	18	0	18
<i>Turnover intention</i>	3	0	3

Hasil uji validitas instrumen diatas menunjukkan bahwa kuesioner yang membahas mengenai variabel *job involvement* memiliki 5 item pernyataan yang valid dan tidak ada item pernyataan yang gugur. Komitmen organisasi memiliki 18 pernyataan yang valid dan tidak ada item pernyataan yang gugur atau tidak digunakan. *Turnover intention* memiliki 3 item pernyataan yang valid dan tidak ada item pernyataan yang gugur atau tidak digunakan. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa dari uji validitas instrumen yang telah dilakukan dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 1.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Job Involvement	0,941	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,948	Reliabel
Turnover Intention	0,892	Reliabel

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas dari 31 responden dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel *job involvement*, komitmen organisasi dan *turnover intention* dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam pernyataan dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai Cronbach Alpha > 0,6

## 2. Uji Hipotesis

### a. Analisis regresi linier sederhana tahap 1

Uji linier sederhana merupakan suatu teknik analisis data untuk menguji pengaruh hubungan variabel *Job Involvement* (independen) terhadap variabel komitmen organisasi (dependen). Berikut ini adalah hasil dari analisis regresi linier sederhana :

**Tabel 1.1 Uji Regresi Linier Sederhana**

Variabel	B	$\beta$	Sig	<i>Adjusted R Square</i>	t
<i>Job Involvement</i>	1,817	0,681	0,000	0,455	7,149

Berdasarkan tabel 4.13 diatas menunjukkan nilai koefisien regresi X (*Job Involvement*) sebesar 0,681 dari faktor yang diteliti. Maka dapat disimpulkan bahwa *Job Involvement* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi atau dengan kata lain bahwa dengan semakin meningkat *Job Involvement* akan dapat menaikkan Komitmen Organisasi.

Hasil pengujian yang dilakukan dalam regresi linier sederhana pada variabel komitmen organisasi dipengaruhi oleh variabel *Job Involvement*, maka **Ha 2 diterima**, dengan kata lain bahwa *Job Involvement* berpengaruh positif terhadap variabel komitmen organisasi

**b. Analisis regresi linier sederhana tahap 1**

Peneliti menguji pengaruh *Job involvement* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* menggunakan analisis regresi linier berganda. Model analisis regresi linier berganda diuji melalui uji F atau uji t , serta koefisien

determinasi (*Adjusted R Square*) Pengujian tersebut dapat di lihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 1.4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	$\beta$	Sig t	t	Sig F	F	<i>Adjusted R Square</i>
<i>Job involvement</i>	-0,249	0,040	-2,105	0,000	37,466	0,549
Komitmen organisasi	-0,558	0,000	-4,712	0,000	37,466	0,549

Berdasarkan tabel 1.4 di atas dalam perhitungan linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Koefisien regresi X (*Job Involvement*) menunjukkan nilai sebesar -0,249 dari semua faktor yang diteliti. Dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Involvement* mempunyai hubungan dengan *Turnover Intention* negatif. Hal ini menyatakan jika *Job Involvement* semakin meningkat maka *Turnover Intention* akan menurun, **Ha 1 Diterima**
- 2) Koefisien regresi Z (Komitmen Organisasi) menunjukkan nilai sebesar -0,558 dari semua faktor yang diteliti. Dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi mempunyai hubungan dengan *Turnover Intention* negatif. Hal ini menyatakan bahwa dengan

semakin meningkat Komitmen Organisasi akan dapat menurunkan *Turnover Intention*. **Ha 3 Diterima**

**c. Path Analysis**

Analisis jalur bertujuan untuk menguji Hipotesis 4. Hubungan variabel *job involvement* (X) terhadap *turnover intention* (Y) melalui komitmen organisasi (Z) sebagai variabel mediasi. Dapat dilihat bahwa *Job Involvement* mempunyai pengaruh secara tidak langsung (*indirect effect*) terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebesar -0,379998. Pengaruh secara langsung diperoleh sebesar -0,249 sehingga total pengaruh (*total effect*) sebesar  $-0,249 - 0,379998 = -0,628998$ . Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung (-0,379998) lebih besar dari pengaruh langsung (-0,249) sehingga **Ha 4 diterima.**

**SARAN**

Beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi pihak PKU Muhammadiyah Temanggung.

Diharapkan bagi pengelola sumber daya manusia di PKU Muhammadiyah Temanggung untuk meningkatkan perasaan keterikatan kerja perawat seperti



halnya dari segi sarana dan prasarana. Fasilitisan sarana dan prasarana yang diberikan untuk karyawan berupa alat-alat kesehatan yang diperbarui serta penggunaan sistem modern agar lebih mempermudah perawat dalam menjalankan pekerjaannya serta memberikan lingkungan kerja yang nyaman, supaya para perawat menikmati jam kerja dalam organisasi atau dengan kata lain agar meningkatkan perasaan hanyut dalam pekerjaannya. Palsalnya dalam item pertanyaan *job involvement* tentang perasaan hanyut dalam pekerjaan masih menunjukkan angka yang paling rendah dibanding item pertanyaan yang lain dengan nilai sebesar 3.48 .

2. Bagi peneliti yang akan datang:
  - a. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk item pertanyaan agar di jelaskan terlebih dahulu inti dari item pertanyaan agar tidak terjadi kebingungan ketika pengisian kuesioner
  - b. Disarankan bagi peneliti selanjutnya agar ketika sedang melakukan penyebaran kuesioner ada baiknya jika sering-sering menanyakan kuesioner kepada kepala ruang, agar kuesioner cepat kembali dan tidak membutuhkan waktu yang lama.

## DAFTAR PUSTAKA

A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2010), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Adolfina. (2014). Analisis Keterkaitan Antara Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Individu, Jurnal EMBA, vol 2, ISSN 2303-1174, Hal. 864-871

Alkhatiri, F. (2017). Intervensi Komitmen Organisasional Terhadap Keputusan Keluarganya Pegawai Dari Organisasi Non Profit. Jurnal Of Business Studies, Vol 2, No 2, Issn: 2443-3837

Annisa, Auliya. (2017). Pengaruh Ketidak Amanan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (Ricky) Pekanbaru , JOB Fekon, Vol 4. No 1, ISSN 364 – 375

Chamariyah. (2015). Pengaruh *Self Efficacy, Assertiveness, Dan Self Esteem* Terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*) Pegawai Pada Bank Jatim Cabang Pamekasan, jurnal Neo bis, Vol 9. No 1

Lilla Fuhasari (2016) Pengaruh Komitmen Organisasi dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta)

Gabriela Syahronica, Moehammad Soe'oad Hakam, & Ika Ruhana. (2015, Maret). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk). Jurnal administrasi bisnis, Vol 20, No 1

Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 24 Edisi 7*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*, 16.

Huang, W. R., & Su, C. H. (2017). The Mediating Role of Job Satisfaction and Turnover Intentions. *Industrial and Commercial Training, Vol. 48, No. 1, Emerald Group Publishing Limited, ISSN : 0019-7858, DOI 10.1108/ICT-04-2015-0029, 42-52.*

Irsad Andriyanto. (2016). Analisis Peran Keterlibatan Kerja dalam Hubungan Etika Kerja Islam dan sikap terhadap perubahan, *Iqtishadia*, Vol. 9, No. 1

Istijanto (2005) Riset Sumber Manusia, Gramedia Pustaka Utama, ISBN 9792217797

Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal applied psychology*, 67(3), 341-349

Lita Hairiah, R. F. (2017). *The Influence Of Job Involvement And Job Satisfaction Toward Turnover Intention On Employees Of PT Global Nikel Multiguna Tangerang*, 15.

Lodahl, T., & Kejner, M. (1965). *The Definition And Measurement Of Job Involvement*, 49.

Mathis, R., & Jackson, J. (2008). *Human Resources Management* (12 ed.).

Meyer, & Allen. (1991). *A Three Component Conceptualization Of Organizational Commitment*, *The university of Western Ontario*, Vol 1.

Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process. *Psychological Bulletin*, Vol. 86, No. 3, 493-522

Munandar, A., & Sunaryo, H. (2018). Pengaruh Keterlibatan kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (PT. Seger Agro Nusantara Cabang Dompu)

Obeidat, B., & et al. (2016). An Integrated Model of Job Involvement, Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Structural Analysis in Jordan's Banking Sector. University of Jordan,

Patric, alfonso, & setiawan, roy. (2008). Pengaruh *Job Involvement* dan *Job Characteristic* Terhadap *Turnover Intention* Pada PT Mustika Lestari Indonesia Agora, Vol 6, No 2

Porter, L., Steers, R., & Mowday, R. (1974). *Ornanizational Comitment , Job Satisfaction And Turnover Among Psychiatric Tecnicians*, journal of applied psychology, Vol 59, No 5, Hal 603-609

Prabawa, yogi, & suwadana, made. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisaional Terhadap *Turnover Intention* Pada Grand Mirage Resort & Thalasso Bali, E-Jurnal management unud, Vol 6, No 12 ISSN 6561- 6591

Puspitasari, A., & Rahyuda, G. (2016). Pengaruh *Job Involvement* Dan Keadilan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Pacto-Bali, jurnal management strategi bisnis dan kewirausahaan, Vol 10. No 2

Rahmawati, A., Fajarwati., & Fauziyah. (2017). *Statistika Teori dan Praktek Edisi IV*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*. Seventeenth. England: Pearson, 2016

Rohman, L. (2018). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah.

Saputra, M., & Rahardjo, W. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. X, 10.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis Edisi 6 Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis Edisi 6 Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.

Stephen P. Robbins & Mary Coulter. 2010 (t.t). *Manajemen* (10 ed., Vol 2) Penerbit Erlangga

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta c.

Teh, P., & Sun, H. (2012). Knowledge Sharing, Job Attitudes And Organisational Citizenship Behavior. *Industrial Management & Data System*, 112(1), 64-82. <https://doi.org/10.1108/02635571211193644>

Tika Nur Halimah, Azis Fathoni, Maria M Minarsih. (2016). Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang), *Journal of Management*, Vol 2. No 2

Tirtaputra, L. T. T. A., & Frensen Salim. (2017). Persepsi terhadap Beban Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan, *13*.

Utaminingsih, A (2014). Perilaku Organisasi. Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi. Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen. Malang Jawa Timur Universitas Brawijaya Press 2014.

Yoshimura, A. (1996). A Review and Proposal of Job Involvement. *Keio Associated Repository of Academic resources*, Vol 33, p 175 - 184

Yu, M., & Lee, H. (2018). Impact of resilience and job involvement on turnover intention of new graduate nurses using structural equation modeling. *Japan Journal of Nursing*

Zeffane, R. (1994). Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach, *15*.

Zopiatis, A., Constanti, P., & Theocharous, A. L. (2014). Job involvement, commitment, satisfaction and turnover: Evidence from hotel employees in Cyprus. *Tourism Management*, Vol 41, Hal 129-140