HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP INTENSI KELUAR KARYAWAN PADA PT. PURNA GRAHA ABADI TASIKMALAYA

Oleh:
Reza Rizky Aditya

Abstrak

Sumber daya manusia salah satu sumber daya perusahaan yang menpunyai nilai penting dalam penggunaan sumber daya lain yang ada didalam perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan komitmen organisasi, kepuasan kerja dan intensi keluar perusahaan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel pada penelitian ini adalah 70 karyawan dari total 243 karyawan yang ada dan diambil secara acak pada PT. Purna Graha Abadi Tasikmalaya.Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan metode analisis menggunakan analisis jalur dengan program SPSS 20.0 *for Windows.*

Hasil analisis jalur menyimpulkan secara parsial variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Intensi Keluar karyawan. Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Intensi Keluar karyawan. Dan juga variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Purna Graha Abadi Tasikmalaya.

Kata kunci : *Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Intensi Keluar*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perpindahan karyawan (*employee turnover*) adalah suatu fenomena yang sering terjadi di perusahaan. *Turnover* dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intentions*) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

Tingginya tingkat intensi keluar pada PT. Purna Graha Abadi mengakibatkan perusahaan harus mengeluarkan biaya ekstra untuk melakukan perekrutan karyawan baru serta biaya-biaya untuk pelatihan dan pengembangan.

Masih rendahnya Komitmen Organisasi Karyawan yang mana diungkapkan oleh karyawan, adanya ketertarikan pada perusahaan lain, dan belummaksimalnya dukunganperusahaan pada beberapa aspek.

Kepuasan Kerja karyawan yang cukup rendah, yang diakibatkan oleh kecenderungan terjadinya konflik antar karyawan, gaji yang dibayarkan tidak tepat waktu dan adanya sarana dan pra sarana yang belum terpenuhi.

Berdasarkan data diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“ Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan *(*Survey Pada Pegawai PT. Purna Graha Abadi) ”**

1.2 Rumusan Masalah

Dengan demikian pertanyaan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat Komitmen Organisasi karyawan pada PT. Purna Graha Abadi Tasikmalaya.
2. Bagaimana tingkat Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Purna Graha Abadi Tasikmalaya.
3. Bagaimana tingkat Intensi Keluar karyawan pada PT. Purna Graha Abadi Tasikmalaya.
4. Seberapa besar pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Intensi Keluar Karyawan di PT. Purna Graha Abadi Tasikmalaya.
5. Seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar Karyawan di PT. Purna Graha Abadi Tasikmalaya.
6. Bagaimana hubungan Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Purna Graha Abadi Tasikmalaya.

Seberapa besar tingkat Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar karyawan pada PT. Purna Graha Abadi Tasikmalaya baik secara parsial maupun secara simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui faktor-faktor penyebab meningkatnya intensi keluar *(turnover intensions)* pada perusahaan akhir-akhir ini dan menganalisa faktor tersebut antara lain pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover* karyawan, yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui tingkat Komitmen organisasi karyawan pada PT. Purna Graha Abadi Tasikmalaya.
2. Untuk mengetahui tingkat Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Purna Graha Abadi Tasikmalaya.
3. Untuk mengetahui tingkat Intensi Keluar karyawan pada PT. Purna Graha Abadi Tasikmalaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Intensi Keluar karyawan pada PT. Purna Graha Abadi.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap Intensi Keluar karyawan pada PT. Purna Graha Abadi.
6. Untuk mengetahui hubungan Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Purna Graha Abadi Tasikmalaya.
7. Untuk menganalisis seberapa besar tingkat pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja karyawan terhadap Intensi Keluar pada PT. Purna Graha Abadi baik secara parsial maupun simultan.

2. KAJIAN PUSTAKA

Dalam penelitian yang dilakukan Meyer et al., (1991) menggolongkan komitmen organisasi menjadi tiga komponen, yaitu :

1. Komitmen afektif *(affective commitment)*.

Komitmen afektif *(affective commitment)* adalah suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatan dengan organisasi, sehingga individu akan merasa dihubungkan dengan organisasi. Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi. Karyawan yang komitmen organisasinya berdasarkan komitmen afektif yang kuat akan meneruskan bekerja dengan perusahaan karena keinginan mereka sendiri, berdasarkan tingkat identifikasinya dengan perusahaan dan kesediannya untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan (Hackett et al., 1994).

3.
2. Komitmen berkelangsungan *(continuance commitment)*.

Komitmen berkelangsungan *(continuance commitment)* adalah hasrat yang dimiliki oleh individu untuk bertahan dalam organisasi, sehingga individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi. Komitmen ini didasarkan pada persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Karyawan dengan komitmen berkelangsungan yang kuat akan meneruskan keanggotaannya dengan organisasi, karena mereka membutuhkannya. Luthans (2006) mengemukakan komitmen berkelangsungan sebagai komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin dikarenakan kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.

4.

3. Komitmen normatif *(Normative commitment)*.

Komitmen normatif *(normative commitment)* adalah suatu perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi. Normatif merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi, dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Karyawan dengan komitmen normatif yang kuat akan tetap bergabung dalam organisasi karena mereka merasa sudah cukup untuk hidupnya.

Luthans (2006) dalam bukunya Perilaku Organisasi secara rinci sebagai dimensi terjadinya suatu kepuasan kerja, dan merupakan pengembangan dari ketiga dimensi sebelumnya, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan. Penelitian terbaru menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja. Jika persyaratan kreatif pekerjaan terpenuhi, maka mereka cenderung menjadi puas. Selain itu, perkembangan karir (tidak perlu promosi) merupakan hal penting untuk karyawan muda dan tua.

2. Gaji

Gaji sebagai faktor multidimensi dalam kepuasan kerja merupakan sejumlah upah/ uang yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk

memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhada perusahaan. Jika karyawan fleksibel dalam memilih jenis benefit yang mereka sukai dalam sebuah paket total (rencana benefit fleksibel), maka ada peningkatan signifikan dalam kepuasan benefit dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

3. Kesempatan promosi

Kesempatan promosi adalah kesempatan untuk maju dalam organisasi, sepertinya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji. Lingkungan kerja yang positif dan kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian dasar menjadi lebih penting daripada kesempatan promosi.

4. Pengawasan (Supervisi)

Pengawasan merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Ada 2 (dua) dimensi gaya pengawasan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan, seperti memberikan nasehat dan bantuan kepada karyawan, komunikasi yang baik dan meneliti seberapa baik kerja karyawan. Yang kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Secara umum, kedua dimensi tersebut sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

5. Rekan kerja

Pada umumnya, rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang ‘kuat’ bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu. Karena kelompok kerja memerlukan kesalingtergantungan antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi seperti itulah efektif membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan, sehingga membawa efek positif yang tingggi pada kepuasan kerja.

Harnoto (2002:2) menyatakan keinginan berpindah karyawan menggambarkan pikiran individu untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi. Indikasi berpindah karyawan menurut Harnoto (2002:2) yaitu:

1. Absensi yang meningkat.
2. Mulai malas bekerja.
3. Naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja.

2.1 Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

Grant et al., (2001) menemukan hubungan yang negatif antara komitmen organisasi dan *turnover intentions*. *Turnover intentions* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi.

Passewark dan Strawser (1996) yang menemukan bahwa kepuasan kerja dan *keinginan berpindah* mempunyai pengaruh langsung dan memiliki hubungan negative.

Brown and Peterson (1993) juga memberikan kesimpulan yang sama bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula komitmennya terhadap organisasi.

Adanya pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar karyawan didukung oleh pendapat Maertz dan Champion dalam Mitchell dkk, (2001:1102) "Banyak faktor yang mempengaruhi *turnover intention* diantaranya adalah komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan alternatif kerja.

3. 1 METODE DAN OBJEK PENELITIAN

Objek penelitian yang di ambil oleh penulis dalam usulan penelitian ini adalah analisis hubungan komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar karyawan pada PT. Purna Graha Abadi di Tasikmalaya.

Pengertian objek penelitian menurut Suharsimi Arikunto (2009:29), objek penelitian adalah variable penelitian, yaitu sesuatu yang merupakan inti dari problematika penelitian.

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif karena penulis ingin mendeskripsikan hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover pada PT. Purna Graha Abadi.

Menurut Sugiyono (2005:21) "Metode Deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi

tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas".

Sedangkan metode verifikatif menurut Mashuri (2008:45) menyatakan bahwa :

"Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan".

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

4. HASIL PEMBAHASAN

Metode penarikan sampel yang digunakan pada penelitan ini adalah pendekatan Slovin. Pendekatan ini dinyatakan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{n} = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Sumber: Juliansyah Noor (2013:158)

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas kesalahan yang ditoleransi (1%, 5%, 10%)

Berdasarkan rumus di atas, penulis menggunakan batas kesalahan yang ditoleransi sebesar 10% untuk menghitung besarnya jumlah sampel yang akan diambil pada penelitian ini. Perhitungan besarnya sampel yang akan diteliti dari populasi karyawan PT. Purna Graha Abadi adalah sebagai berikut:

$$n = \left(\frac{N}{1 + Ne^2}\right)$$

Dengan menggunakan rumus di atas, maka dapat diketahui bahwa dari populasi karyawan sebanyak 243 orang, dengan tingkat kesalahan yang digunakan adalah sebesar 10%, maka dapat diketahui bahwa sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 70 orang.

Berdasarkan hasil hasil koefisien korelasi sebesar 0,762 dengan signifikansi sebesar 0,000 pada pengujian terhadap 70 responden. Untuk taraf signifikansi 0,05 maka (0,000 < 0,05) maka H_o ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi (X_1) dengan intensi turnover (Y). Dari hasil olah data diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan antara komitmen organisasi dan intensi turnover adalah sebesar 0,762 atau 76,2% dengan arah hubungan positif yang artinya jika komitmen organisasi baik maka akan menurunkan tingkat intensi turnover pegawai , dan apabila komitmen organisasi belum baik maka akan berdampak pada meningkatnya intensi turnover pegawai pada PT. Purna Graha Abadi.

Berdasarkan interpretasi nilai koefisien korelasi menurut tabel derajat hubungan antar variabel di atas, maka nilai koefisien korelasi sebesar 0,762 berada pada interval 0,60 - 0,799 yang termasuk ke dalam tingkat hubungan kuat. Artinya ketika komitmen organisasi baik , maka intensi turnover akan mengalami penurunan dan apabila komitmen organisasi belum baik maka intensi turnover akan mengalami peningkatan.

Berdasarkan hasil koefisien korelasi sebesar 0,754 dengan signifikansi sebesar 0,000 pada pengujian terhadap 70 responden. Untuk taraf signifikansi 0,05 maka (0,000 < 0,05) maka H_o ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja (X_2) dengan intensi turnover (Y). Bila korelasi tersebut di interpretasikan dalam tabel, maka kepuasan kerja dengan intensi turnover memiliki hubungan yang positif, yakni sebesar 0,754 atau 75,4%.

Berdasarkan hasil koefisien korelasi sebesar 0,768 dengan signifikansi sebesar 0,000 pada pengujian terhadap 70 responden. Untuk taraf signifikansi 0,05 maka (0,000 < 0,05) maka H_o ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi (X_1) dengan kepuasan kerja (X_2). Bila korelasi tersebut di interpretasikan dalam tabel, maka komitmen organisasi dengan kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif, yakni sebesar 0,768 atau 76,8%

Berdasarkan interpretasi nilai koefisien korelasi hubungan antar variabel maka nilai koefisien korelasi sebesar 0,768 berada pada interval 0,60 - 0,799 yang termasuk ke dalam tingkat hubungan kuat. Artinya apabila komitmen organisasi baik maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat dan sebaliknya ketika komitmen organisasi belum baik maka kepuasan kerja pegawai akan menurun.

Berdasarkan nilai *R-square* atau koefisien determinasi adalah 0,650. Angka ini mempunyai arti nilai *R-square* berkisar antara angka 0 sampai 1, nilai *R-square* yang mendekati angka 1 menunjukkan bahwa model yang dirumuskan untuk menjelaskan bahwa intensi turnover sangat baik. Tabel di atas menunjukkan

bahwa pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempunyai kontribusi terhadap intensi turnover sebesar 65,0%. Sedangkan sisanya, yaitu 100% - 65,0% = 35,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis seperti prestasi kerja, lingkungan kerja, stres kerja, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan yang lainnya.

4.1 Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, hipotesis yang diajukan adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel yang dianalisis yaitu komitmen organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) sebagai variabel bebas, terhadap intensi turnover (Y) sebagai variabel terikat.

4.1.1 Pengujian Secara Bersama-sama

Melalui uji F atau uji ANOVA, dapat diketahui nilai F hitung sebesar 62,259 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil uji F ini menunjukkan bahwa nilai probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi variabel intensi keluar, atau dengan kata lain model regresi yang dihasilkan dapat digunakan untuk memprediksikan variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

4.2.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Intensi keluar Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data, didapat hasil koefisien korelasi sebesar 0,762 dengan signifikansi sebesar 0,000 pada pengujian terhadap 70 responden. Untuk taraf signifikansi 0,05 maka (0,000 < 0,05) maka H_o ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi

(X_1) dengan intensi turnover (Y). Dari hasil olah data diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan antara komitmen organisasi dan intensi turnover adalah sebesar 0,762 atau 76,2% dengan arah hubungan positif yang artinya jika komitmen organisasi baik maka akan menurunkan tingkat intensi turnover pegawai , dan apabila komitmen organisasi belum baik maka akan berdampak pada meningkatnya intensi turnover pegawai pada PT. Purna Graha Abadi.

4.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi keluar

Berdasarkan hasil pengolahan data, didapat hasil koefisien korelasi sebesar 0,754 dengan signifikansi sebesar 0,000 pada pengujian terhadap 70 responden. Untuk taraf signifikansi 0,05 maka (0,000 < 0,05) maka H_o ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja (X_2) dengan intensi turnover (Y). Bila korelasi tersebut di interpretasikan dalam tabel, maka kepuasan kerja dengan intensi turnover memiliki hubungan yang positif, yakni sebesar 0,754 atau 75,4%.

4.2.3 Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja

Berdasarkan interpretasi nilai koefisien korelasi menurut tabel derajat hubungan antar variabel di atas, maka nilai koefisien korelasi sebesar 0,768 berada pada interval 0,60 - 0,799 yang termasuk ke dalam tingkat hubungan kuat. Artinya apabila komitmen organisasi baik maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat dan sebaliknya ketika komitmen organisasi belum baik maka kepuasan kerja pegawai akan menurun.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap intensi turnover pegawai PT. Purna Graha Abadi , dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai komitmen organisasi pada PT. Purna Graha Abadi dengan indikator: komitmen afektif, komitmen berkelangsungan, dan komitmen normatif termasuk kedalam kriteria kurang baik.
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kepuasan kerja pada PT. Purna Graha Abadi dengan indikator : pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja termasuk kedalam kriteria kurang baik.
3. Berdasarkan tanggapan responden mengenai intensi keluar pada PT. Purna Graha Abadi dengan indikator: Absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, dan naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja termasuk dalam kriteria kurang baik.
4. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial komitmen organisasi terhadap intensi keluar berpengaruh positif dengan tingkat keeratan hubungan yang kuat.
5. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial kepuasan kerja terhadap intensi turnover berpengaruh dengan arah positif dengan tingkat keeratan yang kuat.

DAFTAR PUSTAKA

Andini, Rita 2006, 2006, Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*: Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, Magister Management, Universitas Dipenogoro Semarang.

Chen Yi Jen, 2007 Service Orientation, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi.

Chen et al, 2004 Career development, job satisfaction, employee turnover.

Grant et al, 2001 **Dependen**: Keinginan untuk keluar dari organisasi, **Independen**: Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Interistik.

Handoko, T. H (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

Hasibuan, M.S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi revisi) Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Melayu SP. 1999. Nefnjeor Organisasi Motivasi. Bumi Aksara. Bandung.

Indriantoro dan Suwandi, 1992 Turnover intentions karyawan, komitmen organisasional, kepuasan kerja, kepercayaan organisasi, dn locus control.

Luthans, Fred, 2006, Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh.

Meyer and tett, 1993 Kepuasan Kerja, komitmen organisasional, turnover intention karyawan dan turnover.

Meyer et al, 1993 komitmen affective, komitmen continuance, dan komitmen normative, kepuasan kerja dan keinginan untuk berpindah karyawan.

Pasewark, W.R., and J.R. Strawser, 1996, The Determinants an Outcomes Associated with Job Insecurity an A Professional Accounting Environment, Behavioral Research in Accounting, Vol 8, pp. 91 – 113.

Porter, L,W R. Steers, R Mowdey, And P. Boulian, 1974, Organization Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiateric Techniciants, **Journal Applied Psychology**, Vol. 59.

Robbins, Stephen P, 2006, Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh.

Simamora, Henry, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Sugiyono, 2009 Metode Penelitian kualitatif dan kuantitatif, CV Alfabeta Bandung.

Umi Narimawati, 2007 Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta; Agung Media.