



Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Bandar Lampung

Ansori¹

¹ Universitas Muhammadiyah Prof.DR.Hamka

*ansorihmk@gmail.com

Kata kunci:

Job Satisfaction
Organizational Commitment
Turnover Intention

ABSTRAK

This research was conducted at the Office of Communication and Information Technology of Bandar Lampung City. This study aims to examine partially and simultaneously how the effect of Job Satisfaction, Organizational Itmen on Turnover Intention Staff of the Communication and Information Office of Bandar Lampung City. The type of research used in this study was quantitative research with associative methods. The sampling method in this study used Non Probability Sampling. The respondents in this study were 54 Employees. Document analysis tools used in this study were the analysis of Multiple Linear Regression and hypothesis testing using t test and F test. The research results of the researcher did partially produced that Job Satisfaction and Organizational Commitment to Turnover Intention Employees of the Communication and Informatics Office of Bandar Lampung City. And the results of simultaneous research that Job Satisfaction and Organizational Commitment to Turnover Intention Staff of the Communication and Information Office of Bandar Lampung, by the researcher, it is expected that the leadership of the Communication and Informatics Office of Bandar Lampung City can pay more attention to and improve the conditions and conditions of the employee's work environment, for example by paying more attention to the harmony between superiors and subordinates as well as among employees must be maintained properly, so that a positive working relationship can be established which of course can improve work morale and a sense of employee organization commitment, so that employees can improve effective and efficient performance.



© 2021 by authors. Lisensi Jurnal Solma, UHAMKA, Jakarta. Artikel ini bersifat open access yang didistribusikan di bawah syarat dan ketentuan Creative Commons Attribution ([CC-BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)) license.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. SDM adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena tercapainya tujuan

organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kinerja individu-individu yang ada (Darmawati dkk, 2013).

Saat ini, Fenomena yang saya ambil yaitu karena penempatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya sehingga dampaknya pada kemampuan, keterampilan dan minat karyawan untuk mendukung kemajuan Diskominfo cenderung kurang. Apabila hal ini tidak ditindak lanjuti dengan baik dan cepat maka bisa menghambat terhadap perkembangan kemampuan daripada karyawan itu sendiri.

Selain fenomena diatas, terdapat beberapa masalah pada karyawan Diskominfo menurut wawancara dengan (LISMA DEWI,SH,MH) diantaranya Masih tingginya perbedaan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kurangnya umpan balik dari karyawan mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan karyawan atas pekerjaan tidak sesuai dengan keinginan karyawan, hubungan dengan rekan kerja yang tidak baik, promosi jabatan yang tidak ada dan tidak puasnya atas atasan serta ketidak puasan terhadap gaji Menjadi masalah didalam kepuasan kerja di Diskominfo.

Penelitian pertama yakni Luh Putu Mila Pristayati dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2017) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Puri Santrian Sanur”. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat di simpulkan beberapa hal yaitu kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Puri Santrian Sanur. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin rendah *turnover intention* karyawan. Komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Puri Santrian Sanur. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan maka semakin rendah tingkat *turnover intention*.

Penelitian Kedua yaitu Rini *et al* (2016) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Intention To Leave* Pada Karyawan Produksi Mitra Produksi Sigaret (Mps) Ngoro-Jombang” menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasional karyawan, terbukti dan hipotesis tersebut diterima. Dengan koefisien beta pada variabel kepuasan kerja karyawan bernilai positif 0,465 yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan. Hal ini berarti apabila kepuasan kerja semakin tinggi, maka komitmen organisasi karyawan juga akan tinggi. Sebaliknya, apabila kepuasan kerja rendah, maka komitmen organisasional karyawan juga akan rendah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh negative secara langsung terhadap *intention to leave* namun pengaruh tersebut tidak signifikan.

MASALAH

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2006) dalam Apri Dahlius dan Mariaty Ibrahim (2016) Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap

kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu.

Handoko (2012:193) Menyatakan bahwa: "Kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya".

Kepuasan kerja menurut Dadang (2013:15) "adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya". Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya dan kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya.

Dimensi Kepuasan Kerja

Dimensi Kepuasan Kerja Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dari pekerjaannya diperoleh dari beberapa dimensi menurut Robbins (1996) dalam Petrus DalaWolo (2015) yaitu: dimensi spesifik dari pekerjaan yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, *supervise* dan rekan kerja.

Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2008:127) dalam Apri Dahlius dan Mariaty Ibrahim (2016) meliputi:

- a. Kerja yang secara mental menantang, Kerja yang secara mental menantang dan dapat diartikan adanya inovasi-inovasi baru sehingga tidak monoton.
- b. Ganjaran yang pantas, Ganjaran yang pantas merupakan penghasilan atau kompensasi yang sesuai dengan harapan pegawai dengan standar yang ada.
- c. Kondisikerja yang mendukung, Kondisi kerja yang mendukung merupakan lingkungan tempat bekerja yang kondusif untuk berlangsungnya pekerjaan dan keadaan tempat kerja yang sesuai standar.
- d. Rekan kerja yang mendukung, Rekan kerja yang mendukung lebih dititik beratkan pada terciptanya hubungan yang saling membantu dan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan dan saling adanya dukungan sesama karyawan.
- e. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, Diartikan dengan adanya relevansi kepribadian yang berarti kesesuaian persepsi dengan pekerjaan yang akan dilakukan.

Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Kreitner dan Kinicki (2016:166) komitmen organisasi adalah mencerminkan tingkatan keadaan di mana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya.

Mathis dan Jackson (2012:122) mengatakan komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi.

Menurut Luthans (2006: 35) dalam Vidya Prisca Alfresia (2016) Komitmen Organisasi itu sendiri diartikan secara umum sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Visi, misi dan tujuan organisasi akan tercapai jika adanya komitmen dari anggota organisasinya.

Dimensi Komitmen Organisasi

Kreitner dan Kinicki (2016:166) membedakan komitmen organisasi atas tiga Dimensi, yaitu:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*), yaitu mencerminkan keterikatan emosional pada pekerja, dan keterlibatan dalam organisasi. Pekerja dengan komitmen afektif kuat melanjutkan bekerja dengan organisasi karena mereka ingin melakukannya.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), yaitu mencerminkan pada kepedulian terhadap biaya berkaitan dengan apabila meninggalkan organisasi. Pekerja yang terutama terikat pada organisasi didasarkan pada komitmen berkelanjutan tetap berada dalam organisasi karena mereka perlu melakukannya.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*), yaitu mencerminkan perasaan sebagai kewajiban untuk melanjutkan kesempatan kerja. Pekerja dengan komitmen normatif tingkat tinggi merasa bahwa mereka harus tetap dengan organisasi.

Indikator Komitmen Organisasi

Untuk mengukur variabel komitmen organisasi, digunakan empat indikator yang dikembangkan oleh Kreitner dan Kinicki (2016:166) yaitu:

1. Keinginan kuat sebagai anggota, Karyawan bangga bekerja di perusahaan dan menganggapperusahaan sebagai tempat yang baik untuk bekerja.
2. Keinginan berusaha keras dalam bekerja, Adanya perasaan nyaman yang dirasakan karyawan membuatkaryawan termotivasi untuk selalu berprestasi lebih baik lagi.
3. Penerimaan nilai organisasi, Karyawan merasa bahwa nilai-nilai yang diterapkan dan berlakudiperusahaan sesuai dengan nilai yang dianut oleh karyawan.
4. Penerimaan tujuan organisasi,Keinginan untuk tetap berada di perusahaan membuat karyawanberusaha keras dalam melaksanakan tugas supaya tujuanperusahaan tercapai.

Pengertian Turnover Intention

Menurut Mobley *et al* (1978) dalam Vidya Frischa Alfresia (2016) keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhentibekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

Menurut Mathis (2011:78) dalam Agung Wahyu Handaru (2014) *Turnover* adalah “*process in which employees leave the organization and have to be replaced*”. Definisi tersebut dapat diartikan sebagai proses di mana karyawan meninggalkan organisasinya dan oleh karena itu perusahaan perlu pengganti.

Menurut Johartono dan Widuri (2013) *Turnover intention* adalah salah satu keinginan untuk menarik diri dalam dunia kerja dan hak bagi setiap individu untuk menentukan pilihan apakah tetap bertahan atau keluar dari perusahaan.

Dimensi *Turnover Intention*

Dimensi turnover intention menurut Mobley dalam Mahdi *et al* (2012) meliputi :

1. Karyawan sering berfikir untuk berhenti dari pekerjaan saat ini.
2. Karyawan mungkin akan meninggalkan perusahaan dan akan bekerja di perusahaan lain di masa mendatang.
3. Karyawan merasa kurang memiliki masa depan yang baik apabila karyawan tetap bekerja di perusahaan ini.

Indikator *Turnover Intention*

Menurut Mobley, *et al* (1978) dalam Vidya Frischa Alfresia (2016) indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas:

1. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*): mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.
2. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*): mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan untuk organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.
3. Niat untuk keluar (*Intention to Quit*): mencerminkan individu yang berniat keluar. Karyawan berniat keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

Hipotesis penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandar Lampung.
2. Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandar Lampung.
3. Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandar Lampung : Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandar Lampung. Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandar Lampung.

METODE PELAKSANAAN

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka metode penelitian dipilih berdasarkan tingkat kealamiah tempat penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian survey.

Dengan menggunakan teknik nonprobability sampling *sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. *Sampling Incidental* merupakan teknik penentuan sampel secara kebetulan atau siapa saja yang kebetulan (*incidental*) bertemu dengan peneliti yang dianggap cocok dengan karakteristik sampel yang ditentukan akan dijadikan sampel. Peneliti mengambil sebanyak 54 orang yaitu Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika.

Sugiyono (2016:118) Sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila peneliti melakukan penelitian terhadap populasi yang besar, sementara peneliti ingin meneliti tentang populasi tersebut dan peneliti memiliki keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel, sehingga generalisasi kepada populasi yang diteliti. Menurut Sugiyono (2016:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang tapi obyek dan benda-benda alam lainnya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2017:98) Bahwasannya pengujian uji validitas dengan membandingkan nilai r_{hitung} untuk masing - masing butir pertanyaan yang ada. Lalu setiap variabel dibagi menjadi beberapa indikator, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,266 (df = 54-2), maka dikatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Realibilitas

Uji *Reliabilitas* adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dipakai dua kali mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya relatif sama, maka alat ukur tersebut

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar Reabilitas	Kondisi	Keterangan
Kepuasan Kerja (X ₁)	0,737	0,60	Alpha > 0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi(X ₂)	0,724	0,60	Alpha > 0,60	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,735	0,60	Alpha > 0,60	Reliabel

reliabel. Dengan kata lain, *reliabilitas* menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama (Sugiyono, 2017:100). *Cronbach Alpha* (α) suatu variabel dikatakan *reliable* (handal) jika memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60. **Tabel 1 :**

Berdasarkan dari tabel 1 diatas adalah hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel, bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Kepuasan Kerja (X₁) sebesar 0,737, variabel Komitmen Organisasi(X₂) sebesar 0,724, dan variabel Turnover Intention (Y) sebesar 0,735. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pernyataan-pernyataan pada masing-masing variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat realibilitas instrument.

Hasil Persamaan Regresi

$$Y = 1,879 + 0,503X_1 + 0,438X_2$$

Hasil persamaan regresi dinyatakan dengan Standardized Coefficients dengan pertimbangan ukuran variabel bersifat kualitatif, sehingga dapat dijelaskan: Kepemimpinan (X₁) dan Kecerdasan Emosional (X₂) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

1. hasil persamaan regresi yang diperoleh diatas dapat diketahui bahwa pada nilai *Konstanta* sebesar 1,879, menyatakan jika tidak ada variabelKepuasan Kerja (X₁) dan Komitmen Organisasi (X₂), maka terdapat*Turnover Intention*(Y) Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandar Lampung, sebesar 1,879.
2. Berdasarkan dari hasil persamaan regresi yang diperoleh diatas pada nilai *Koefisien* regresi untuk variabel Kepuasan Kerja (X₁) adalah sebesar 0,503, nilai tersebut menyatakan bahwa setiap pemimpin memberikan rasaKepuasan Kerja kepada para pegawainya, maka tidak akan terjadi*Turnover Intention*Pegawai Dinas

Komunikasi dan Informatika Kota Bandar Lampung, maka akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,503 pada konstanta 1,879

3. Berdasarkan dari hasil persamaan regresi yang diperoleh diatas pada nilai Koefisien regresi untuk variabel Komitmen Organisasi (X₂) adalah sebesar 0,438, nilai tersebut menyatakan bahwa setiap pemimpin harus menciptakan dan meningkatkan rasa komitmen organisasi kepada para pegawainya maka tidak akan terjadi *Turnover Intention* Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandar Lampung, maka akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,438. Pada konstanta 1,879

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.879	4.114		.457	.650
Kepuasan Kerja	.503	.131	.453	3.838	.000
Komitmen Organisasi	.438	.125	.415	3.519	.001

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Koefisien regresi Kepuasan kerja (X₁) bernilai positif 0,503, artinya jika variabel independen lain (Komitmen organisasi) bernilai tetap, maka variabel Komitmen organisasi mengalami kenaikan 1% maka akan meningkatkan *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,503% pada konstan 1.879 dan apabila Kepuasan kerja bernilai negatif, artinya jika variabel independen lain (Komitmen organisasi) bernilai tetap, maka akan menurunkan variabel *Turnover Intention*.

Koefisien regresi Komitmen organisasi (X₂) bernilai positif 0,438, artinya jika variabel independen lain (Kepuasan Kerja) bernilai tetap, Kepuasan Kerja mengalami kenaikan 1% maka akan meningkatkan kinerja Pegawai (Y) sebesar 0, 438% pada konstan 1.879 dan apabila kecerdasan emosional bernilai negatif, artinya jika variabel independen lain (Kepuasan Kerja) bernilai tetap, maka akan menurunkan *Turnover Intention*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penemuan dari pengolahan data kuesioner jawaban responden yang dilakukan, serta hasil analisis data dari pengujian hipotesis, maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan pengujian hipotesis uji t menunjukkan bahwa terdapat variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandar Lampung, yang artinya atasan kurang memperhatikan kepuasan kerja para pegawainya, sehingga para pegawai cenderung berpikir ingin keluar dari pekerjaannya.
2. Berdasarkan pengujian hipotesis uji t menunjukkan bahwa terdapat variabel Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandar Lampung, yang artinya para karyawan tidak selalu berkomitmen dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal tersebut akan berdampak pada *Turnover Intention* atau perpindahan karyawan akan terjadi.
3. Berdasarkan pengujian hipotesis uji F menunjukkan bahwa terdapat variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandar Lampung. Hal ini disebabkan semua variabel independen saling memperkuat satu sama lain sehingga apabila salah satu variabel X tidak terpenuhi akan terjadi intensitas keluarnya para pegawai dikemudian hari dengan kata lain variabel X_1 dan X_2 berpengaruh kuat terhadap Y. Maka hal ini kan mempengaruhi tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan pimpinan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandar Lampung secara efektif dan efisien.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam pelaksanaan kegiatan ini terutama kepada pegawai dinas.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawati, Hidayati, dan Herlina. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Jurnal Economica*, 9(1), hal: 25-35.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Johartono., Retnaningtyas Widuri. 2013. Analisa Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kantor Konsultan Pajak di Surabaya. *TAX & ACCOUNTING REVIEW*, 3(2), hal: 1-13.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2016), *Perilaku Organisasi*. (Erly Suandy, Penerjemah). Jakarta : Salemba Empat.
- Lisma, 2 Oktober (2017). Peronal interview
- Luh Putu Mila Pristayati dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Puri Santrian Sanur*.Bali : Universitas Udayana.
- Luthans (2005: 219) dalam Vidya Frischa Alfresia. (2016). Skripsi. Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.

- Mathis (2011: 78) dalam Agung Wahyu Handaru,yohana P. J., Umi M. (2014). *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang dikontrol oleh masa kerja terhadap turnover intention PT. Net Artidaya*. Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta Vol 5, No. 1.
- Mathis, L., Robert., dan Jackson, M, John. (2012). *Human Resources Management*. (Diana Angelica, Penerjemah). Jakarta: Salemba Empat.
- Mobley *et al* (1978) dalam Vidya Frischa Alfresia (2016). (2016). Skripsi. Yogyakarta. Universitas Negri Yogyakarta.
- Robbins dan Judge (2011) dalam Eddy M. Sutanto dan Carin Gunawan. *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions PT. Industri keramik di surabaya*(2016). Surabaya : Universitas Kristen Petra
- Robbins (1996) dalam Petrus Dala Wolo. (2016). Tesis. Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sari,Rini Ratna Nafita, Armanu, Eka Afnan (2016).*Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Intention To Leave Pada Karyawan Produksi Mitra Produksi Sigaret (Mps) Ngoro-Jombang*. Jombang : Universitas Brawijaya Program Pascasarjana, Fakultas Ekonomi dan bisnis.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- _____. (2016). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung. Penerbit: Alfabeta. Vol 3. ISBN 978-602-9328-06-6.