

KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI PENGARUHNYA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

Gde Bayu Surya Parwita¹⁾, Ni Nyoman Suryani²⁾, Ni Komang Ayu Adriani³⁾

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Mahasaraswati Denpasar

email: ¹⁾gdebayusurya@gmail.com, ²⁾nyomansuryani54@gmail.com, ³⁾ayuadriani93@yahoo.co.id

Abstract: *Along with the development of the organization, various things arise related to human resources. Today the high level of employee turnover has become a serious problem for many companies. One of the efforts made by the company to reduce turnover is increasing employee satisfaction with the company, another factor that also influences turnover intention is organizational commitment. This study aims to determine the Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment to Turnover Intention. Respondents in this study were 88 respondents. Analysis tools that are multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that job satisfaction and negative organizational commitment to turnover intention.*

Keywords: *job satisfaction, organizational commitment, turnover intention*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha saat ini berkembang semakin pesat, sehingga perusahaan didalam mengolah usahanya diharapkan mampu tetap bersaing dan mempertahankan usahanya. Salah satu cara agar perusahaan mampu bersaing dan mempertahankan perusahaannya adalah menggunakan sumber daya yang dimiliki perusahaan dengan efektif dan efisien. Menyadari hal itu, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin (Nasution, 2017). Seiring dengan perkembangan sebuah organisasi, maka muncul berbagai macam permasalahan terkait sumber daya manusia. Saat ini tingginya tingkat turnover karyawan telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan.

Turnover dapat berupa pengunduran diri, perpindahan, keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota

organisasi (Pramudika, 2015). Meskipun *turnover* tidak bisa dihindari, bukan berarti perusahaan tidak bisa mengupayakan untuk menurunkan tingkat *turnover* tiap tahunnya. Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk menurunkan tingkat *turnover* berupa peningkatan kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan (Handaru dkk, 2014). Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya *turnover* pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu serta biaya baru dalam merekrut karyawan baru (Wasposito *et al*, 2013). Sebenarnya, keluarnya karyawan dikarenakan pemberhentian karyawan yang disebabkan ketidakefektifan karyawan itu sendiri merupakan suatu hal yang positif bagi perusahaan. Sebaliknya, Jika keluarnya karyawan tersebut disebabkan pengunduran diri dan kebijakan perusahaan yang tidak tepat, maka hal ini menjadi permasalahan bagi perusahaan karena dapat mengganggu jalannya perusahaan (Khaidir

dan Titik, 2016). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Syahronica (2015) dalam penelitiannya didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Apabila karyawan memiliki kepuasan kerja meningkat baik dari segi gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi dan supervise maka akan diikuti dengan penurunan *turnover intention*. Selain kepuasan kerja, faktor lain yang juga berpengaruh terhadap *turnover intention* adalah komitmen organisasi (Yaqin, 2013). Hafni dan Lyana (2016), menyatakan komitmen organisasi adalah suatu sikap yang menceminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui bagaimana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraannya. Anggota organisasi dengan loyalitas dan kesetiaan tinggi pada organisasi akan mempunyai keterlibatan tinggi terhadap organisasi dan membuat organisasi menjadi sukses (Andini dalam Widyadmono, 2015). Individu yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan akan mempunyai kemungkinan kecil untuk meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan lain (Saputro, 2016).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Paat *et al* (2017) diperoleh bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Dimana jika karyawan memiliki atau menjaga komitmen organisasi maka karyawan akan loyal dengan pekerjaannya sehingga menurunkan niat berpindah organisasi. Berdasarkan dari fenomena yang terjadi pada CV. Dwi Boga

Utama, Denpasar keinginan untuk berpindah, diantaranya sering terjadi pengunduran diri pada karyawan, adanya rotasi penempatan karyawan yang tidak diharapkan karyawan. Beberapa alasan tersebut diduga menjadi penyebab ketidakpuasan kerja dan menurunnya komitmen organisasi. Gejala yang diamati pada karyawan CV. Dwi Boga Utama, Denpasar yang memiliki adanya perselisihan antara rekan kerja yang disebabkan oleh kesalahan komunikasi antar karyawan, keinginan untuk berpindah, selain berusaha mencari lowongan pekerjaan, dan merasa tidak kerasan dalam bekerja di lapangan.

Tingginya tingkat *turnover intention* karyawan pada perusahaan menjadi salah satu hal penting yang harus menjadi perhatian perusahaan. Karena, bukan hal yang mudah bagi perusahaan untuk meminimalisir tingkat *turnover intention* yang terus meningkat dari waktu ke waktu. Pergantian karyawan ada kalanya berdampak positif namun, sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh negatif terhadap perusahaan, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang (Syahronica, 2015).

Saat ini tingginya tingkat *turnover intention* menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Begitu pula yang dialami oleh CV. Dwi Boga Utama yang merupakan suatu usaha dagang yang mengalami tingginya arus keluar masuk karyawan setiap tahunnya. Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui bagaimana sebenarnya pengaruh kepuasan kerja dan komitmen

organisasi terhadap *turnover intention* pada CV. Dwi Boga Utama, Denpasar.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugasnya. Dengan demikian produktivitas karyawan akan meningkat secara optimal (Hafni dan Lyana, 2016). Kepuasan kerja merupakan hasil berupa perasaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya. Bagi karyawan kepuasan kerja yang akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produksi, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan (Julia, 2012:2). Menurut Syahronica (2015) kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan di mana tidak terjadi ataupun terjadi titik temu antara tingkat nilai belas jasa kerja karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan. Balas jasa kerja karyawan ini, baik yang berupa *finansial* maupun *non finansial*. Adapun Menurut Luthans *dalam* (Syahronica, 2013) mengemukakan indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi, supervisi

Komitmen Organisasi

Hafni dan Lyana (2016), menyatakan komitmen organisasi adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui bagaimana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraannya. Anggota organisasi dengan loyalitas dan kesetiaan tinggi pada organisasi akan mempunyai keterlibatan tinggi terhadap organisasi dan membuat organisasi menjadi sukses (Andini *dalam* Widyadmono, 2015).

Menurut Hafni dan Lyana (2016) Komitmen karyawan pada organisasi dapat dijadikan sebagai salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi atau perusahaan tersebut. Dalam sebuah komitmen terjadi ikatan yang mengarah kepada tujuan yang lebih luas, dalam hal ini tujuan organisasi menyebabkan karyawan kurang maksimal dalam pekerjaannya, sehingga perencanaan sumber daya manusia belum terealisasikan dengan baik. Menurut Luthans *dalam* Hafni dan Lyana (2016) Komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai: (a) sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, (b) keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi, dan (c) keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan organisasi. Disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan loyalitas dan kesetiaan yang tinggi pada organisasi yang dapat muncul karena karyawan itu menyukai profesinya, merasa telah banyak berinvestasi pada pekerjaannya, karyawan itu menyukai organisasinya. Menurut Colquitt, dkk

(2011:73) menyatakan indikator komitmen organisasi meliputi: komitmen afektif (*Affective Commitment*), komitmen keberlangsungan (*Continuance Commitment*), komitmen normatif (*Normative Commitment*)

Turnover Intention

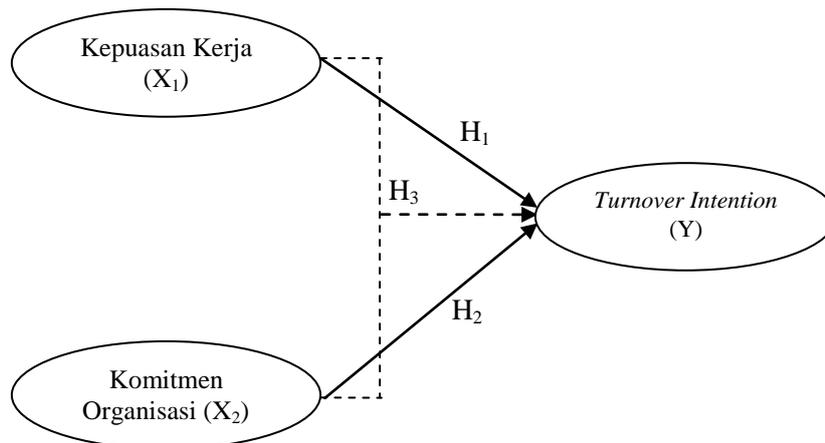
Turnover Intention adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Indikasi adanya niatan itu muncul dalam bentuk perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya (Widyadmono, 2015). Menurut Syahronica dkk (2015) *Turnover intention* adalah suatu keinginan yang timbul dari dalam diri karyawan untuk segera meninggalkan perusahaan secara sukarela. Keinginan ini dipicu oleh berbagai keinginan mendapatkan kompensasi yang lebih, keinginan karena masalah keluarga, dan sebagainya. Menurut Isa *et al* (2013:526): *Turnover intention* adalah niat untuk sukarela meninggalkan organisasi, yang juga dapat mempengaruhi status dan kebijakan organisasi dan mempengaruhi :

produktivitas karyawan. Dalam penelitian Mbah dan Ikemefuna (2012) dipaparkan secara umum bahwa *turnover intention* adalah serangkaian perbuatan yang dilakukan karyawan ketika meninggalkan pekerjaan atau dipindahkan dari posisi pekerjaannya. Sedangkan Mobley (2011:15) memberikan batasan *turnover* sebagai berhentinya individu dari anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan. Dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah tetapi belum sampai pada tahap realisasi karyawan untuk keluar dari perusahaan secara sukarela untuk meninggalkan suatu organisasi.

Menurut Michaels dan Spector dalam Lee dan Zhao (2010:870) menyatakan bahwa ada tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Ketiga indikator tersebut adalah sebagai berikut: *Thinking of quitting*/Pikiran untuk keluar, *Intention to search for alternatives*/Keaktifan dalam mencari pekerjaan, *Intention to quit*/Kemungkinan untuk keluar.

Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka model pemikiran dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut



Gambar 1
Kerangka Berpikir Penelitian
Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis

1. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*
2. Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*
3. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*
- 4.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dilaksanakan di CV. Dwi Boga Utama yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan daging hasil peternakan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Dwi Boga Utama, Denpasar yang berjumlah 88 orang. Penelitian yang menjadikan seluruh anggota populasi dijadikan sampel disebut sebagai penelitian sensus (Supardi, 2011:102).

Teknik Analisis Data

Alat ukur/uji instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data yang berupa kuesioner yang telah diuji validitas, reliabilitas. Analisis data yang digunakan yaitu

analisis regresi linear berganda dengan menggunakan komputer program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) untuk semua item pertanyaan $\geq 0,30$. Oleh karena itu instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Dari hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua variabel $\geq 0,70$. Oleh karena itu instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ini untuk memprediksi suatu variabel berdasarkan beberapa variabel lainnya. Serta untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Variabel	Koefisien Regresi		T	Sig.T
	B	β		
Konstanta	5.854	.379		15.461
Kepuasan Kerja (X_1)	-.245	.107	-.263	-2.287
Komitmen Organisasi (X_2)	-.237	.100	-.274	-2.380
R	= 0,225		F_{hitung}	= 12,307
Adjusted R Squared	= 0,206		Signifikansi F	= 0,000

Variabel Terikat: *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan rekapitulasi hasil analisis yang tersaji dalam tabel 1, maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) memiliki makna sebagai prediktor *turnover intention* (Y) dengan persamaan regresi yang diperoleh:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 5,854 - 0,245X_1 - 0,237X_2$$

Uji F-test (simultan)

Hasil ini memberikan makna bahwa seluruh variabel independen mampu memprediksi atau menjelaskan fenomena *turnover intention* karyawan pada CV. Dwi Boga Utama. Dengan kata lain kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti model dapat digunakan untuk analisa lebih lanjut atau dengan kata lain model dapat digunakan untuk memproyeksikan karena hasil *goodness of fit*-nya baik dengan nilai signifikansi P value 0,000.

Uji t-test (parsial)

- Berdasarkan hasil analisis pengaruh kepuasan kerja pada *turnover intention* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,025 dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,245. Nilai Signifikansi $0,025 < 0,050$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada *turnover intention* karyawan pada CV. Dwi Boga Utama.
- Berdasarkan hasil analisis pengaruh komitmen organisasi pada *turnover intention* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,020 dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,237. Nilai Signifikansi $0,020 < 0,050$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan pada *turnover intention* karyawan pada CV. Dwi Boga Utama.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Secara parsial dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja (X_1) terhadap *turnover intention* (Y) karyawan pada CV. Dwi Boga Utama. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka *turnover intention* karyawan pada CV. Dwi Boga Utama akan semakin berkurang. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Syahronica dkk (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan Departemen Dunias Fantasi PT. Pembangunan Jaya Ancol, Tbk) didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Apabila karyawan memiliki kepuasan kerja meningkat baik dari segi gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi dan supervise maka akan diikuti dengan penurunan *turnover intention*.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Secara parsial dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara komitmen organisasi (X_2) terhadap *turnover intention* (Y) karyawan pada CV. Dwi Boga Utama, artinya, semakin tinggi tingkat komitmen organisasi karyawan pada CV. Dwi Boga Utama, maka akan semakin mengurangi *turnover intention* karyawan tersebut. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Paat *et al* (2017) yang berjudul

“*Effect Of Organization Commitment, Word Satisfifaction, Word Stress On Turnover Intention Employee Offices Offices Center PT. Bank Sulutgo Manado*” diperoleh bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Dimana jika karyawan memiliki atau menjaga komitmen organisasi maka karyawan akan loyal dengan pekerjaannya sehingga menurunkan niat berpindah organisasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Secara simultan dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kepuasan kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap *turnover intention* (Y) karyawan pada CV. Dwi Boga Utama. Hasil ini memberikan makna bahwa seluruh variabel independen mampu memprediksi atau menjelaskan fenomena *turnover intention* karyawan pada CV. Dwi Boga Utama. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Widyadmono (2015) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* (Study pada Accounting Staff Perusahaan Swasta di DIY)” didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Apabila kepuasan kerja mengalami peningkatan maka *turnover* yang terjadi akan menurun.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil uji t ditemukan pengaruh kepuasan kerja pada *turnover intention* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,025 dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,245. Nilai Signifikansi $0,025 < 0,050$ Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka *turnover intention* karyawan pada CV. Dwi Boga Utama akan semakin berkurang. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada *turnover intention* karyawan pada CV. Dwi Boga Utama dapat diterima.

Berdasarkan hasil uji t ditemukan pengaruh komitmen organisasi pada *turnover intention* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,020 dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,237. Nilai Signifikansi $0,020 < 0,050$. Artinya, semakin tinggi tingkat komitmen organisasi karyawan pada CV. Dwi Boga Utama, maka akan semakin mengurangi *turnover intention* karyawan tersebut. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan pada *turnover intention* karyawan pada CV. Dwi Boga Utama dapat diterima.

Berdasarkan hasil uji F diperoleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, F_{hitung} sebesar 12,307 dengan signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ Hasil ini memberikan makna bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Jadi

hipotesis ketiga yang menyatakan kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Dwi Boga Utama dapat diterima.

Adapun saran yang dapat diberikan antara lain sebaiknya perusahaan dapat memperhitungkan gaji dan keuntungan dalam finansial yang lebih baik agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman, sebaiknya para pimpinan perusahaan harus lebih mampu meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine., and Michael J. Wesson. 2011. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill. New York.
- Hafni, Layla dan Lyana. 2016. Pengaruh Seleksi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan. Sekolah Tinggi Ekonomi Pelita Indonesia: Pekanbaru. *Jurnal*. 1 (1).
- Handaru Agung Wahyu, Yohana utri Juniarti, Umi Mardiyati. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi yang Dikontrol oleh Masa Kerja terhadap *Turnover Intention* PT Net Artidaya. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. 5 (1).

- Issa D. A. R. M, Faiz A, Gelaidan H. M. 2013. Job Satisfaction And Turnover Intention Bassed On Sales Person Standpoint. *Middle-East Journal of Scientific Research*. 14 (4): 525-531.
- Julia, Audita. 2012. Faktor-faktor kepuasan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tata Ruang Bangunan Kota Medan. *Jurnal Keuangan & Bisnis*. 4 (1).
- Khaidir, Muhammad dan Tinik Sugiati. 2016. Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*. Universitas Lampung Mangrut: Banjarmasin. *Jurnal*. 4 (3).
- Lee, Huang, dan Zhao. 2010. A Study On Factors Affecting Turnover Intention of Hotel Emolyees. *Asian Economic and Financial Review*. 2 (7): 866-875.
- Mbah Samuel Emeka dan Ikemefuna C.O. 2012. Job Satisfaction and Employees' Turnover Intentions in total Nigeria plc. In Lagos State. *Jurnal of Humanities and Social Scaince*. 2 (14).
- Mobley, W.H 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Terjemahan. PT Pustaka Binamana Press indo. Jakarta.
- Nasution Muhammad Irfan. 2017. Pengaruh Stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention medical representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. VII (3).
- Paat Gishella, Bernhard Tewal, Arazzi Bin H. Jan. 2017. Effect Of Organization Commitment, Word Satisfaction, Word Stress On Turnover Intention Employee Offices Offices Center PT. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal EMBA*. 5 (3).
- Pramudika Christian Anugerah Rusdi, Yulianeu, Axiz fathoni, Amanda Mastisia Rakanita. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Studi Emiris Pada Karyawan Belle View Hotel Semarang. *Jurnal Manajemen Indonesia*. 15 (2).
- Saputro Hermawar, Azis Fathoni, Maria Magdalena Minarsih. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Ketidakamanan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (*Turnover Intention*). Universitas Pendidikan Semarang: Semarang Jawa Tengah. *Jurnal*. 02 (02).
- Supardi, Arikunto, S., Suhardjono. 2011. *Penelitian Tindakan Kelas*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Syahronica Gabriela Ronica, Moehammad Soe'oad Hakam, Ika Ruhana. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*. Universitas Brawijaya: Malang. *Jurnal*. 20 (1).

- Waspodo. A. AWS, Handayani, N. C., Paramita, W. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Unitex Di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. 4(1): 97–115.
- Widyadmono V. Mardi. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. Universitas Sanata Dharma: Yogya. *Jurnal*. 15 (2).
- Yaqin, Muhammad Ainul. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan KJPP Toha, Okky, Heru \$ Rekan Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 1 (2)