

# PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL, KINERJA DAN *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT. INDOSPRING DI KOTA GRESIK

AGUS SALIM

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional, kinerja dan turnover intention pada karyawan PT. INDOSPRING Gresik. Dan untuk tingkat turnover intention karyawan di perusahaan, maka diperlukan tolak ukur pengukuran yang tepat, yang meliputi kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja. Ketiga variabel tersebut memungkinkan mampu mempengaruhi turnover intention.

Penelitian ini menggunakan structural equation modelling dengan 150 karyawan tetap PT. INDOSPRING Gresik sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, dengan kriteria karyawan yang berstatus karyawan tetap di PT. INDOSPRING.

Penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention, komitmen organisasional berpengaruh terhadap turnover intention dan kinerja berpengaruh terhadap turnover intention. Saran penelitian ini meneliti karyawan tetap di perusahaan dengan bidang yang sama yaitu manufaktur untuk memberikan penelitian yang kuat tentang turnover intention karyawan yang terjadi di perusahaan tersebut.

**Keywords:** *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Performance and Turnover Intention.*

## PENDAHULUAN

Pentingnya aspek perilaku-perilaku kerja karyawan dalam menetapkan keputusan-keputusan dan kebijakan-kebijakan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) telah menjadi subjek penelitian dan perdebatan yang menarik minat para peneliti dan akademisi. Konstruksi perilaku kerja karyawan yang banyak mendapat perhatian para peneliti adalah komitmen organisasional, kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan kinerja serta keinginan berpindah (*turnover intention*), dalam Sangroengrob dan Techachaicherdchoo (2008).

Berdasarkan deskripsi di atas diperlukan sebuah penelitian tentang pola hubungan variabel-variabel laten yang berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dalam persamaan model struktural, kontribusi masing-masing indikator dalam membentuk konstruk laten juga diteliti.

Sejalan dengan latar belakang tersebut, penelitian ini juga mendasarkan pada beberapa penelitian sebelumnya. Brough *et al.* (2004) dalam Istikomah (2006), menyatakan bahwa variabel organisasi dan *social support* berpengaruh terhadap *job satisfaction* dan *turnover intention*. Menurut Pareke (2003:61), kepuasan kerja mempengaruhi keinginan berpindah pada karyawan. Dalam penelitian ini digunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) yang secara simultan (bersamaan) menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi *job satisfaction* dan *turnover intention* pada karyawan serta hubungan antara variabel-variabel tersebut. Penelitian mengenai faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan SEM pernah dilakukan oleh Tjendra *et. al* (2009) dalam Tjendra dan

Peneliti memilih judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional, Kinerja dan *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. INDOSPRING di Kota Gresik”, karena ingin mengetahui apakah kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasional, kinerja dan *turnover intention* serta apakah komitmen organisasional dan kinerja mempengaruhi *turnover intention*. Diketahui juga manfaat dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Manfaat akademis: Secara akademis, untuk mengetahui hubungan teori-teori yang sudah dipelajari dan mengembangkan ilmu, khususnya ilmu sumber daya manusia, tentang hubungan antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional, Kinerja dan *Turnover Intention* bagi karyawan.

Manfaat praktis: Memberikan informasi bagi PT. INDOSPRING untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional, Kinerja dan *Turnover Intention* serta mengetahui pengaruh Komitmen Organisasional dan Kinerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Kepuasan Kerja**

Menurut As'ad (2002) dalam Syaiin (2006), kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja.

Dapat disimpulkan, bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis.

### Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Komitmen Organisasional merupakan prediktor bagi *voluntary turnover*, dimana kecenderungan komitmen sebelum memasuki organisasi akan berhubungan positif dengan komitmen berikutnya (setelah masuk organisasi) akan berhubungan negatif dengan *voluntary turnover*. Lee et.al. (1992) dalam Hersusdadikawati (2004), sehingga kepuasan kerja karyawan termasuk didalamnya adalah kepuasan kerja yang diterima akan dipengaruhi oleh komitmen pada tahap awal memasuki organisasi, Lance & Vandenburg (1992) dalam Hersusdadikawati (2004).

### **Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

### Hubungan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*

Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga dapat berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan. Morrison (1997) dalam Hersusdadikawati (2004), menyatakan bahwa komitmen merupakan faktor yang penting bagi organisasi karena : (1) pengaruhnya bagi *turnover* dan (2) hubungannya dengan kinerja yang mengasumsikan bahwa individu yang mempunyai komitmen cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada pekerjaan. Johnson et al (1990) dalam Hersusdadikawati (2004), mengatakan bahwa komitmen organisasi berhubungan negatif terhadap keinginan untuk pindah, semakin tinggi komitmen organisasinya maka semakin rendah keinginannya untuk pindah dari tempat kerjanya semakin kecil begitu juga sebaliknya.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan.

### Hubungan Kinerja terhadap *Turnover Intention*

Keinginan untuk pindah (*Turnover Intention*) merupakan sinyal awal terjadinya *turnover* karyawan di dalam organisasi. *Turnover Intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang dan dua tahun yang akan datang. Low et al (2001) dalam Widodo (2010). Sikap lain yang secara simultan muncul dalam individu ketika muncul *turnover intention* adalah berupa pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Namun demikian apabila kesempatan untuk pindah kerja tersebut tidak tersedia atau yang tersedia tidak lebih menarik dari yang sekarang dimiliki, maka secara emosional dan mental karyawan akan keluar dari perusahaan yaitu dengan sering datang terlambat, sering bolos, kurang antusias atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik, Russ dan McNeilly (1995) dalam Widodo (2010).

### ***Turnover Intention***

Mathis-Jackson (2006:146) mengemukakan bahwa intensi *Turnover (Perputaran)* adalah Proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan.

### Hubungan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yohana dan Sherly (2008), yang dilakukan menunjukkan *turnover intentions* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Tingkat *turnover intentions*

karyawan cenderung rendah, karena rata-rata karyawan cukup puas dan bahkan puas dengan pekerjaannya. Selain itu berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sunjoyo dan Harsono (2003) dalam Palupi (2011), di Kantor Akuntan Publik di Bandung, Surabaya, dan Jakarta yang fokus penelitiannya adalah faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intentions* menunjukkan bahwa hanya faktor kepuasan kerja saja yang mempengaruhi *turnover intentions* sementara ketiga dimensi dalam komitmen organisasi yang terdiri dari afektif, *continuance*, dan normatif tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan.

### **Perumusan Hipotesis**

1. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan PT. INDOSPRING.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pada karyawan PT.INDOSPRING.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT.INDOSPRING.
4. Komitmen Organisasional tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. INDOSPRING.
5. Kinerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. INDOSPRING.

### **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini data yang digunakan ialah data berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu tentang subjek dan variabel yang terkait dan pengambilan datanya selain dari hasil penelitian terdahulu juga didapat dengan cara menyebar kuisioner (data sekunder).

Karena subjek yang ingin diteliti ialah karyawan tetap dan variabel-variabelnya ialah Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Kinerja dan *Turnover Intention*, maka tidak bisa hanya berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu saja, karena aspek-aspek tersebut saling berkaitan dan perkembangannya selalu berubah sesuai tuntutan jaman. Oleh karena itu, digunakan alat bantu berupa kuesioner.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data asli yang dikumpulkan oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus, Istijanto (2005) dalam Pamungkas (2012). Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuisioner kepada para karyawan PT. Indospring kota Gresik.

Skala pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert (5 poin), yaitu rentang skala anantara satu sampai lima, Sugiyono (2008:132-133) dalam Pamungkas, (2012)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. INDOSPRING, khususnya karyawan yang berstatus pegawai tetap yang berjumlah 150 karyawan.

Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 150 orang responden, alasan mengambil jumlah sampel 150 orang ialah untuk memenuhi persyaratan dengan penggunaan metode SEM (*Structural Equation Modelling*) yaitu minimum 100 responden. Alasan lainnya menurut informasi dari data perusahaan menyatakan bahwa karyawan bagian produksi di PT. INDOSPRING tersebut sejumlah 150 karyawan saja yang perlu diteliti dalam penelitian *Turnover Intention* ini. Sehingga peneliti menetapkan untuk menyebarkan kepada 150 responden sesuai permintaan dari perusahaan.

Diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah Laki- laki sebanyak 87 orang (58%), dan berjenis kelamin adalah perempuan sebanyak 63 orang (42%). diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan lama kerja di bawah 5 tahun sebanyak 53 karyawan (35.3%), lama kerja 5-10 tahun sebanyak 84 karyawan (56%), lama kerja 11-19 tahun sebanyak 10 karyawan (6.7%) dan lama kerja di atas 20 tahun hanya 3 karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan lama kerjanya 5-10 tahun di PT. INDOSPRING diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia, yaitu di bawah 26 tahun sebanyak 39 karyawan (26%), 26-35 tahun sebanyak 78 karyawan (52%), 40-50 tahun sebanyak 26 karyawan (17.3%) dan usia di atas 50 tahun hanya 7 karyawan (4.7%). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar dari responden yang ada usianya adalah 26-35 tahun. diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, yaitu SMA sebanyak 16 karyawan (7.3%), D3 sebanyak 44 Karyawan (30.7%), dan S1 sebanyak 90 karyawan (60%). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang ada adalah karyawan yang berpendidikan terakhir S1. diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian sebanyak 150 orang (100%). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh responden yang ada dalam penelitian ini telah dapat mengambil keputusan dengan baik, karena semua responden yang diteliti hanya karyawan dengan status karyawan tetap.

## ANALISIS DATA

### Uji Normalitas

Variable	min	Max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
TI5	3,000	5,000	-,264	-1,321	-,752	-1,879
TI4	3,000	5,000	-,173	-,866	-,555	-1,388
TI3	3,000	5,000	-,246	-1,229	-,624	-1,560
TI2	3,000	5,000	-,324	-1,620	-,659	-1,648
TI1	3,000	5,000	-,304	-1,520	-,654	-1,634
K6	3,000	5,000	-,380	-1,898	-,678	-1,695
K5	3,000	5,000	-,318	-1,589	-,671	-1,678
K4	3,000	5,000	-,364	-1,818	-,668	-1,669
K3	3,000	5,000	-,070	-,349	-,863	-2,158
K2	3,000	5,000	-,224	-1,120	-1,007	-2,516
K1	3,000	5,000	,143	,717	-,854	-2,134
KO1	3,000	5,000	-,719	-1,597	,724	1,809
KO2	3,000	5,000	-,444	-2,220	,680	1,700
KO3	3,250	5,000	-,793	-1,963	1,372	1,430
KK1	3,000	5,000	-,168	-,839	-,565	-1,413
KK2	3,000	5,000	-,199	-,994	-,614	-1,535
KK3	3,000	5,000	-,310	-1,548	-,752	-1,879
KK4	3,000	5,000	-,437	-2,187	-,686	-1,715
KK5	3,000	5,000	-,366	-1,828	-,706	-1,764
KK6	3,000	5,000	-,280	-1,398	-,656	-1,641
KK7	3,000	5,000	-,497	-2,484	-,680	-1,700
KK8	3,000	5,000	-,225	-1,127	-,614	-1,534
KK9	3,000	5,000	-,310	-1,548	-,752	-1,879
KK10	3,000	5,000	-,293	-1,463	-,680	-1,700
KK11	3,000	5,000	-,304	-1,520	-,654	-1,634
KK12	3,000	5,000	-,437	-2,187	-,686	-1,715
KK13	3,000	5,000	-,321	-1,603	-,667	-1,667
KK14	3,000	5,000	-,489	-2,446	-,648	-1,619
KK15	3,000	5,000	-,248	-1,239	-,620	-1,550

Lanjutan Tabel 4.11

KK16	3,000	5,000	-,088	-,441	-,608	-1,520
KK17	3,000	5,000	-,392	-1,960	-,701	-1,753
KK18	3,000	5,000	-,109	-,546	-,627	-1,567
KK19	3,000	5,000	-,422	-2,112	-,674	-1,684
KK20	3,000	5,000	-,152	-,758	-,659	-1,647
Multivariate					9,379	2,082

Berdasarkan tabel 4.11, nampak bahwa nilai *critical ratio* baik untuk *Skewness* dan *Kurtosis* tidak melebihi batas minimum yang ditentukan pada tingkat signifikansi 1% yaitu  $\pm 2,58$ , baik secara *univariate* maupun *multivariate*, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang ada pada penelitian ini terdistribusi normal sehingga asumsi terpenuhi dan analisis dapat dilanjutkan pada prosedur selanjutnya.

#### Uji Reliabilitas

$$CR \text{ Kepuasan Kerja} = \frac{(14,377)^2}{(14,377)^2 + 9,58} = 0,95$$

Dari perhitungan tersebut didapat nilai realibilitas konstruk Kepuasan Kerja sebesar 0,95. Dengan demikian, konstruk Kepuasan Kerja reliabel secara signifikan dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

$$CR \text{ Komitmen Organisasional} = \frac{(2,443)^2}{(2,443)^2 + 1,00} = 0,85$$

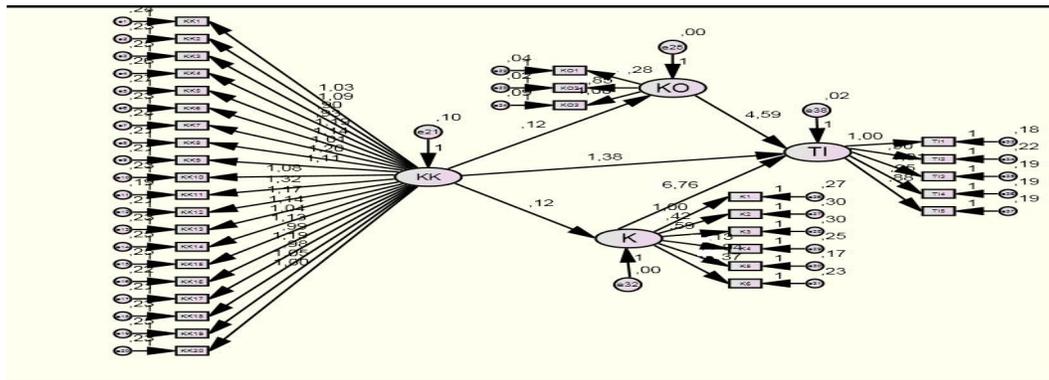
Dari perhitungan tersebut didapat nilai realibilitas konstruk Komitmen Organisasional sebesar 0,85. Dengan demikian, konstruk Komitmen Organisasional reliabel secara signifikan dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

$$CR \text{ kinerja} = \frac{(4,422)^2}{(4,422)^2 + 2,735} = 0,87$$

Dari perhitungan tersebut didapat nilai realibilitas konstruk Kinerja sebesar 0,87. Dengan demikian, konstruk Kinerja reliabel secara signifikan dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

$$CR \text{ Turnover Intention} = \frac{(3,62)^2}{(3,62)^2 + 2,36} = 0,84$$

Dari perhitungan tersebut didapat nilai realibilitas konstruk *Turnover Intention* sebesar 0,84. Dengan demikian, konstruk *Turnover Intention* reliabel secara signifikan dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut



Variabel	Estimate	Critical Ratio	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasional	0,120	2,025	0,043	Diterima
Kepuasan Kerja → Kinerja	0,116	3,844	0,000	Diterima
Kepuasan Kerja → <i>Turnover Intention</i>	0,378	0,982	0,214	Ditolak
Komitmen Organisasional → <i>Turnover Intention</i>	0,589	1,056	0,185	Ditolak
Kinerja → <i>Turnover Intention</i>	0,762	0,691	0,349	Ditolak

### KESIMPULAN

PT. INDOSPRING di masa mendatang hendaknya tetap memikirkan bagaimana mengelola karyawan agar kepuasan kerja, komitmen dan kinerja karyawan tidak hanya sementara saja sehingga nantinya terjadi perpindahan karyawan (*Turnover Intention*) yang terlalu tinggi, khususnya perlu menentukan kebijakan tentang pemberian imbalan untuk karyawan yang mengalami proses perputaran tidak sukarela (pemecatan) ataupun perputaran secara sukarela, serta memberikan tunjangan pensiunan atau pesangon selama karyawan bekerja hingga umur atau fisik karyawan tidak mumpuni lagi untuk bekerja. Semakin banyak *Turnover Intention* karyawan membuat produktifitas perusahaan menjadi tidak stabil. Selama ini karyawan bekerja memang kepuasan, komitmen dan kinerjanya tinggi tetapi pihak manajemen perusahaan hendak mempertahankan atau memperbaharui sistem manajemen sdm atau karyawan agar karyawan tetap loyal pada pekerjaan dan perusahaan, sehingga karyawan merasa bahwa dengan komitmen atau loyal, karir karyawan dan jenjang masa depan di perusahaan benar-benar dirasa sudah baik.

**UCAPAN TERIMA KASIH:** Terima kasih kepada Prof. H. Teman Koesmono, M.M. selaku dosen pembimbing I dan Bapak Drs. P. Julius F. Nagel, M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan yang sangat berguna dalam penulisan artikel ini.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Aamodt, M. G. (1991). *Applied Industrial/Organizational Psychology*. USA: Wadsworth Incorporation. pp: 18-19
- Arocas, L, R. 2007. A Model of High Performance Work Practices And Turnover Intentions. *Baltic Journal of Management*. Vol. 37 No. 1. pp. 26-46
- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty. Pp:120-135.
- Andini, Rita. 2006. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *skripsi*. Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro. Semarang. pp: 1-56.
- Chairy, Liche, S. 2009. Seputar Komitmen Organisasi. diunduh tanggal 8 Desember 2012.
- Damayanti, K, Suhariadi, F. 2006. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Keadilan Organisasi Dengan Komitmen Karyawan Pada Organisasi Di PT. Haji Ali Sejahtera Surabaya. pp: 23-36.
- Hawley, C.F Penerjemah Lestari, P.A. 2005. 201 Cara Mendorong Setiap Karyawan Berkinerja. Jakarta: Erlangga. pp: 23-27.
- Hersudadikawati, Endang. 2004. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Berpindah Kerja, Dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening: Studi Empiris pada Soden Akuntansi Perguruan Tinggi Swasta Jawa Tengah. *Tesis*. Program Studi Magister Sains Universitas Diponegoro. Semarang. pp: 1-14.
- Istikomah. 2006. Penggunaan Analisis *Structural Equation Modelling* Dalam Mengidentifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Job Satisfaction* Dan *Turnover Intention*. *Skripsi*. Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam. Institut Teknologi Sepuluh Nopember. Surabaya. pp: 1-25.
- Kartiningih. 2007. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro. Semarang. Pp: 1-45.
- Kuvaas, Bard. 2006. Different relationships between perceptions of developmental performance appraisal and work performance. *Baltic Journal of Management* Vol. 36 No. 3. pp. 378-397
- Labatmediene, Lina. 2007. Individual correlates of organizational commitment and intention to leave the organization. *Baltic Journal of Management*. Vol. 2 No. 2. pp: 1-35.
- Mathis, Robert L. and Jackson, John H. (2006). *Human resource management*. Mason, Ohio: South-Western, Thomson. Pp: 146-148.
- Nurhendar, Siti. 2007. Pengaruh Stres Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Cv. Aneka Ilmu. *Skripsi*. Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro. Semarang. pp: 20-23.
- Pamungkas, Aditya. 2012. Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Pada Karyawan PT. INDOPRIMA Surabaya. *Skripsi*. Program Sarjana Unika Widya Mandala. Surabaya. pp: 75-80.
- Pareke, F. Js., Bachri, S. dan Astuti, S.D. 2003. *Persepsi Keadilan Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah*. pp: 61-62.
- Rahayu, Palupi. 2011. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan PT. X Di Sidoarjo. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Narotama Surabaya. pp: 1-6.
- Riley, D. (2006) *Turnover Intention: The Mediation Effects of job Satisfaction, Affective Commitment, and Continuance Commitment*. Unpublished doctoral dissertation, University of Waikato. pp:5-14.
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi*. 7th Edition, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Sangroengrob and Techachaicherdchoo. 2008. The impact of employee's satisfaction, organization commitment and work commitment to turnover intention: A case study of IT outsourcing company in Thailand, diakses tanggal 18 mei 2012.
- Sina, Siprianus S. 2011. *Modul Analisis Multivariat*. Surabaya: Universitas Katolik Widya Mandala.
- Syahfrizal, Gama, D. 2011. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Hotel Horison. *Skripsi*. Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang. pp: 1-30.
- Syaiin, Subakti. 2007. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari. *Tesis*. Program Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara. Medan. pp: 1-45.
- Tjendra, V. Hartiningsih, L. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Konflik Peran terhadap Turnover Intention Auditor dengan menggunakan Kepuasan Kerja sebagai Intervening Variable. *Tesis*. Jakarta, Fakultas Ekonomi Unika Jaya.
- Tobing. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. Vol.11, No. 1. Maret. pp: 31-37.

- Wexley, K.N., Yukl, G.A., 1977, *Organizational Behavior and Personal Psychology*, Richard D. Irwin Inc., Homewood, Illinois.
- Widodo, Rohadi. 2010. Analisis Pengaruh Keamanan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing. *Skripsi*. Yogyakarta. Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro.pp: 13-15.
- Widyaningrum, Mahmudah Enny. 2012. Influence Of Motivation Andculture On Organizational Commitment And Performance of Employee of Medical Services. *Academic Research International*. Vol 1 issues 3.pp: 1-36.
- Yamin, Sofyan dan Heri Kurniawan. 2009. *Structural Equation Modelling*. Jakarta: Salemba Infotek.