



## **PENGARUH GAJI,KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI PT PEMBANGUNAN JAYA**

Oleh :  
**Sigit Kodratriona**

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of salary, job satisfaction, organizational commitment to Intention at PT. Pembangunan Jaya. The research population is employees of PT. Pembangunan Jaya and the sampling method used Slovin formula which produces 80 respondents to be examined by questionnaire. Salary is an important element that can affect employee performance because it is used to meet various employee needs. Salary is divided into four dimensions, namely salary level (pay level), compensation (benefit) salary increase (pay raise), structure and payroll administration (pay structure and administration). Job satisfaction is a positive feeling about someone's work from a characteristic evaluation. Job satisfaction is divided into job satisfaction towards work (work ef self), pay (pay), promotion opportunities (supervisor) and supervisors (co.workers). Organizational commitment is the extent to which employees take sides with the organization to maintain it. Organizational commitment is divided into three continence commitments, effective commitment and normative commitment. Turnover Intention is an employee's tendency or intention to stop working from his job. Turnover is divided into three dimensions based on intentions (intention to quit), information seeking activities (job search) and thinking of going out (thinking of quit). In this study salary levels of job satisfaction and organizational commitment have a positive effect.*

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

### **PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang**

Dalam sebuah perusahaan, faktor manusia menjadi elemen penting untuk mengembangkan dan memajukan perusahaan. Akan tetapi fenomena yang sering terjadi adalah manakala kinerja perusahaan telah baik dapat menjadi rusak baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah intensi keluar (*turnover Intention*) yang dapat berujung pada keputusan karyawan meninggalkan pekerjaannya. Intensi keluar (*turnover Intention*) dapat diartikan suatu pergerakan tenaga kerja keluar dari Perusahaan. *Turnover Intention* juga terjadi di PT. Pembangunan Jaya yang bergerak dibidang pembangunan property di Bintaro Jaya. Dalam perjalanannya PT. Pembangunan Jaya membangun kepercayaan dengan bersinergi terhadap para pekerjanya, namun masing-masing individu pekerja memiliki harapan terhadap kenyataan dan kepercayaan atas nilai-nilai perusahaan yang bersifat relatif sehingga terjadi intensi keluar (*turnover Intention*).

Perusahaan ingin karyawannya mengedepankan kinerja untuk membuat kredibilitas pada persaingannya dan masyarakat luas. Dengan kredibilitas perusahaan yang baik, maka sumber daya yang memiliki potensi dapat melakukan kontribusi secara maksimal. Komitmen terhadap suatu pekerjaan akan tanggung jawab menjadi yang utama, baik pengembangan dalam individu maupun team. Akan tetapi yang dibutuhkan karyawan tidak hanya ilmu pengalaman bekerja atau hanya rasa nyaman didalam organisasi melainkan penghasilan yang didapatkan serta komitmen organisasi yang dimiliki berpengaruh pada adanya *turnover Intention*.

#### **Rumusan Masalah**

1. Apakah gaji berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT Pembangunan Jaya;
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT Pembangunan Jaya;
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT Pembangunan Jaya.

\* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Perbanas Institute

### Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat memberikan pemahaman sesuai dengan yang diharapkan. Maka dalam melakukan penelitian ini terdapat beberapa batasan yang ditetapkan:

1. Obyek penelitian yang dipilih PT. Pembangunan Jaya di Bintaro Jaya;
2. Penelitian ini dibatasi pada masalah ada dan tidaknya pengaruh gaji, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di PT Pembangunan Jaya;
3. Data pendukung penelitian laporan kwartal I ( Januari-Mei) thn 2016 dan kwartal II ( Juni-November ) thn 2016.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dari permasalahan yang hendak dicapai dari penelitian ini:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaji terhadap *turnover Intention* di PT Pembangunan Jaya;
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover Intention* di PT Pembangunan Jaya;
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover Intention* di PT Pembangunan Jaya.

## KAJIAN TEORI, KERANGKA PENELITIAN DAN HIPOTESIS

### Kajian Teori

Dalam suatu perusahaan kepuasan kerja menjadi tolak ukur bagi karyawan, karena dari kepuasan kerja itulah kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dapat terlihat apakah karyawan sudah bekerja secara optimal atau belum memenuhi kriteria.

Karyawan memiliki peran penting didalam perusahaan yang aktif mendatangkan keuntungan. Keberadaan karyawan merupakan asset dalam jangka pendek maupun jangka panjang untuk kelangsungan pertumbuhan perusahaan. Untuk itu Perusahaan harus memikirkan kesejahteraan karyawan dengan pemberian gaji yang layak dan saling menguntungkan kedua belah pihak. Pengupahan/gaji sifatnya krusial karena berhubungan dengan uang, setiap orang akan memperjuangkan apabila gaji yang mereka terima tidak setimpal dengan kerja keras dalam bekerja walaupun banyak juga yang lebih mengalah dan tidak berani menyuarakan pendapatnya. Dengan ketidakpuasan karyawan akan gaji dapat menimbulkan penurunan kinerja, pemikiran negatif karyawan terhadap perusahaan, tidak semangatnya karyawan dalam mengerjakan

pekerjaan dan tidak fokus dalam menerima instruksi atasan.

(Hardijan, 2011) Undang-undang ketenagakerjaan tahun 2003 menentukan bahwa pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya, untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materil maupun spiritual.

Organisasi dalam perusahaan harus dapat terbangun dengan baik untuk dapat mencapai tujuan dari visi misi perusahaan bersama. Komitmen organisasi yang ditanamkan oleh perusahaan pada seluruh karyawannya harus dapat di implementasikan bukan hanya untuk sekedar diketahui. Komitmen (Luthanspada CepiTriatna, 2001:235) mengemukakan komitmen dalam perspektif sikap sebagai: 1) hasrat yang kuat untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi; 2) kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi; dan 3) kepercayaan tertentu dan penerimaan individu terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Rivai dan Sagala (2011:856) kepuasan kerja merupakan sifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin tinggi penilaian dirasakan sesuai keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasan terhadap pekerjaannya.

Moorse (1953) dalam Panggabean (2004:128) mengemukakan bahwa: “Pada dasarnya, kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh. Orang yang paling tidak merasa puas adalah mereka yang mempunyai keinginan paling banyak, namun mendapat yang paling sedikit. Sedangkan yang paling merasa puas adalah orang yang menginginkan banyak dan mendapatkannya”.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga prestasi kerja dapat dicapai. Menurut Robbins, (2006:102) kepuasan kerja cenderung berpusat pada efeknya terhadap kinerja karyawan, tingkat kehadiran, dan tingkat keluar masuknya karyawan (*turnover*). Perusahaan yang memiliki lebih banyak karyawan yang merasa puas cenderung memiliki kinerja dan

tingkat kehadiran yang lebih tinggi serta *turnover* yang lebih rendah bila dibandingkan perusahaan yang memiliki lebih sedikit karyawan yang puas.

*Turnover Intention* merupakan hal yang dihindari perusahaan karena dapat membuat citra yang baik kepada masyarakat maupun pesaingnya. Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain.

Menurut Zeffane (2003, p27-31) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover*, diantaranya adalah faktor eksternal, yakni pasar tenaga kerja, faktor institusi, yakni kondisi ruang kerja, upah, keterampilan kerja, dan faktor dari karyawan itu sendiri, seperti intelegensi, sikap, masa lalu, jenis kelamin, minat, umur, dan lama bekerja.

Untuk mengukur adanya *turnover* dalam organisasi menurut Simamora yaitu:

Tingkat Perputaran (*turnover*) =

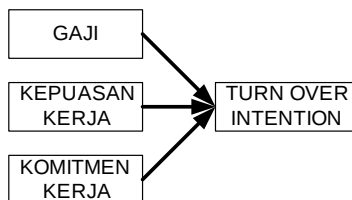
$$\frac{\text{Jumlah yang keluar selama 1 periode}}{\text{Jumlah rata - rata karyawan 1 periode}} \times 100\%$$

Jumlah rata – rata karyawan 1 periode

**Jumlah rata – rata karyawan selama 1 periode:**

$$\frac{\text{Jml karyaw awal periode} + \text{Jml karyaw akhir periode}}{\text{Jumlah karyawan keseluruhan pada periode}}$$

## Kerangka Penelitian



## METODE PENELITIAN

Sugiono (2010:13) mendefinisikan objek penelitian sebagai berikut: “Objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid dan *reliable* tentang suatu hal (variabel tertentu).”

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel bebas (*independent variable*), variabel yang berdiri sendiri dan tidak dipengaruhi variabel lain. Dapat mempengaruhi timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebas yaitu Pengaruh Gaji ( $X_1$ ) Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ );
2. Variabel terikat (*dependent variable*), variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas sehingga mengakibatkan variabel terikat.

Dalam penelitian ini variabel terikat yaitu *turnover intention* (Y).

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan diteliti, yaitu: Pengaruh Gaji, Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention*. Berikut adalah tabel operasional variabel-variabel yang akan diteliti:

## Populasi dan Sampel

Populasi merupakan kumpulan individu atau obyek penelitian yang memiliki kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau obyek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik (Cooper & Emory, 1995). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan PT Pembangunan Jaya yang berlokasi di Bintaro. Karyawan sebagai populasi dari sampel yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji, komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dari Perusahaan tersebut. Pada penelitian ini syarat untuk menjadi responden adalah karyawan tetap dengan masa kerja lebih dari satu tahun.

Menurut Sugiono (2010:215) sampel adalah “Sebagian dari populasi itu”. Sampel ini merupakan sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi. Adapun sampel pada penelitian ini adalah karyawan yang berstatus tetap dengan masa kerja lebih dari satu tahun. Pertimbangan pemilihan sampel ini adalah karyawan telah mengalami penyesuaian yang relatif stabil terhadap nilai-nilai organisasi dan dapat mewakili populasi. Dalam rangka menentukan besarnya sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin (Sujarweni, V. Wiratna, 2015) sebagai berikut:

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Populasi

e = Prosentase kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan (peneliti menggunakan 10%)

Maka besarnya Sampel adalah:

$$n = \frac{325}{1 + 325 (0,1)^2} = 76,4$$

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif yang mengemukakan fakta-fakta yang terjadi di lapangan, bertujuan untuk memperoleh data primer yang berkaitan dengan tujuan pustaka dan data-data tentang perusahaan. Sumber data yang digunakan dari data primer yang diperoleh secara

langsung dari sumber data, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya yang bersumber dari obyek secara langsung dengan mengadakan pengumpulan data kepada sampel yang telah ditentukan. Data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan yang telah dibuat dan disusun dalam bentuk pertanyaan yang berisi rangkaian pertanyaan. Data yang digunakan mengenai pengaruh gaji karyawan, komitmen organisasi dan *turnover intention*.

### Obyek Penelitian

PT Pembangunan Ibu Kota Jakarta Raya, atau dikenal sebagai PT Pembangunan Jaya, didirikan pada tanggal 3 September 1961 sebagai tindak lanjut amanah Presiden Pertama Republik Indonesia, Soekarno, kepada Gubernur Jakarta saat itu, Soemarno, untuk melakukan revitalisasi kota Jakarta.

Ir. Ciputra sebagai arsitek muda lulusan ITB yang kala itu menggeluti bidang perencanaan bangunan, menyambut keinginan besar ini dan melebur untuk berpartisipasi dalam pembangunan.

Kawasan Pasar Senen yang semula sangat kumuh berhasil diremajakan oleh PT Pembangunan Jaya menjadi pasar modern yang nyaman bagi semua lapisan masyarakat saat itu. Proyek ini dapat dikatakan merupakan proyek kerjasama antara pemerintah dan swasta yang pertama di Indonesia, jauh sebelum konsep *Public Private Partnership* dikenal.

PT Pembangunan Jaya, bekerja sama dengan Pemerintah Kota Jakarta, secara bertahap telah mentransformasikan kawasan rawa belukar ini menjadi kawasan Rekreasi, Pemukiman dan Industri yang terkemuka di tepi Teluk Jakarta. Taman Rekreasi Ancol saat ini adalah yang terbesar di kawasan Asia Tenggara dan dikelola oleh PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk., *sub holding* bidang Rekreasi dari PT Pembangunan Jaya.

PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk. didirikan pada tahun 1982, menyusul spin off Departemen Pemborongan PT Pembangunan Jaya. Sebagai *sub holding* bidang konstruksi, PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk, melaksanakan berbagai proyek besar di Jakarta

Dalam mengantisipasi rencana Pemerintah untuk mempercepat penyediaan infrastruktur, memasuki periode 50 tahun kedua, PT Pembangunan Jaya telah menambah satu Bidang Usaha Strategis lainnya, yaitu Investasi dalam bidang infrastruktur. Penggajian dan Pengembangan bidang usaha ini dilakukan oleh PT Pembangunan Jaya Infrastruktur.

### Uji Auto Korelasi

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi diantara data pengamatan atau tidak.

Tabel. 4.1

Model Summary

| Model | R    | R Square | Adjusted R Square | Standar Error onther Estimate | Durbin Watson |
|-------|------|----------|-------------------|-------------------------------|---------------|
| 1     | ,825 | ,674     | ,668              | 3,385                         | 1,740         |

Sumber : Pengolahan data

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai Durbin – Watson sebesar 1,740 (mendekati angka dua). Dengan demikian Ho dapat diterima yang menyatakan bahwa tidak terjadi autokorelasi diantara data pengamatan.

### Hasil Penelitian

#### Determinasi Adjusted R<sup>2</sup>

Tabel 4.2

Model Summary

| Model | R    | R Square | Adjusted Square | Std Error onther Estimate | Durbin-Watson |
|-------|------|----------|-----------------|---------------------------|---------------|
| 1     | ,821 | ,674     | ,676            | 3,385                     | 1,540         |

Sumber : Pengolahan data

Dari hasil pengolahan data diatas dihasilkan R Square = 0,674 atau koefisien Determinasi = 67,46, yang artinya bahwa *turnover intertion* sebesar 67,4% dipengaruhi oleh gaji. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan sisanya 32,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

### Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.3

Analisis Linier Berganda Coffisients

| Model          | Unstandardited Coffisiens |              | Standar Coffisients |
|----------------|---------------------------|--------------|---------------------|
|                | B                         | Standar Erov | B                   |
| I (Constan)    | 52,386                    | 3,323        | ,022                |
| X <sub>1</sub> | ,306                      | ,222         | ,022                |
| X <sub>2</sub> | ,622                      | ,077         | ,023                |
| X <sub>3</sub> | ,482                      | ,082         | ,018                |

Sumber : Pengolahan data

Dari hasil pengolahan data diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = 52,386 + 0,306X_1 + 0,632X_2 + 0,482X_3$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstante 52,386 artinya apakah gaji ( $X_1$ ) kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan komitmen organisasi adalah 0 (nol) maka *Turnover Intention* sebesar 52,386;
2. Jika penambahan variabel gaji satu skor maka nilai *turnover intention* bertambah 0,306 dengan asumsi skor variabel lain nol;

3. Jika penambahan variabel kepuasan kerja satu skor maka *turnover intention* akan bertambah sebesar 0,622 dengan asumsi variabel lain nol;
4. Jika penambahan variabel komitmen organisasi. Sebesar satu skor maka *turnover intention* akan mengalami penambahan sebesar 0,482 dengan asumsi variabel yang lain nol.

Tabel 4.4

Uji t

| Model          | Unstandard Coefficients |            | Standard Coefficients | t     | Sig  |
|----------------|-------------------------|------------|-----------------------|-------|------|
|                | B                       | Std. Error | Beta                  |       |      |
| Constant       | ,745                    | 3,266      | -                     | ,228  | ,820 |
| X <sub>1</sub> | ,339                    | ,094       | ,284                  | 3,609 | ,021 |
| X <sub>2</sub> | ,623                    | ,078       | ,628                  | 7,989 | ,000 |
| X <sub>3</sub> | ,521                    | ,082       | ,528                  | 5,442 | ,001 |

Sumber : Pengolahan data

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah parsial dari masing – masing variabel gaji (X<sub>1</sub>) kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) dan komitmen organisasi dan *turnover intention* memiliki pengaruh. dari penelitian didapat nilai (X<sub>1</sub>) t hitung sebesar 3,609 dalam tabel 1,66488 maka Ho ditolak dan Ha diterima, begitu juga nilai (X<sub>2</sub>) t hitung = 7,989 lebih besar dari tabel 1,66488 maka Ho ditolak dan Ha diterima, dan untuk nilai (X<sub>3</sub>). t hitung sebesar 5,442 sedangkan t tabel 1,66488 berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian gaji, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasar analisis data yang dilakukan pada bab sebelumnya maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Penggajian di PT Pembangunan Jaya secara umum sudah baik, hal ini dapat dilihat dari hasil analisis penelitian yang menunjukkan bahwa variabel gaji mendapat nilai rata-rata sebesar 324,2 sehingga dapat disimpulkan bahwa kategori baik;
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* ini dibuktikan dengan hasil analisis korelasi sederhana yang mengatakan bahwa arah hubungan positif dan penilaian rata-rata sebesar 306, dan dalam kategori baik;
3. Komitmen organisasi secara umum dikategorikan dalam kategori baik sebesar 298 yang dilihat dari hasil analisis bahwa responden termasuk dalam kategori baik;

4. *Turnover Intention* yang ditunjukkan karyawan secara umum baik, hal ini dapat dilihat dari hasil analisis penelitian yang menunjukkan bahwa variabel *turnover intention* mendapat nilai rata – rata 302, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil skor kuesioner responden dalam kategori baik.

## Rekomendasi

Dalam penelitian ini memberikan rekomendasi yang mungkin berguna bagi perusahaan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji di PT Pembangunan Jaya mempengaruhi karyawan untuk memperoleh gaji yang lebih dan bahkan mencari pekerjaan ditempat lain. Hal ini perlu menjadi perhatian sebagai upaya menurunkan *turnover intention*;
2. Kepuasan kerja di PT Pembangunan Jaya tergolong baik namun pada setiap dimensi yang mendukung faktor kepuasan kerja seseorang dalam bekerja yang bernilai rendah perlu diperhatikan;
3. Komitmen organisasi di PT Pembangunan Jaya tergolong baik namun pada setiap dimensi yang mendukung faktor yang ada perlu mendapat perhatian yang seyogyanya tidak memberatkan karyawan;
4. Variabel *turnover Intention* dapat diprediksi jika keinginan untuk keluar merupakan dimensi terbesar yang diperoleh dalam penelitian ini. Oleh karena itu penting bagi perusahaan agar mengelola sumber daya manusia dengan baik sehingga perusahaan tetap memiliki pekerjaan yang berkualitas dan tidak menimbulkan *turnover* yang tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andini, Rita. (2006). *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap turnover intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)*. Semarang.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cooper, D R. And Emory, C W. (1995). *Business Research Method*. 5<sup>th</sup> edition, Richard D Irwin Inc.

- Ghozali, Imam. (2005). *Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Edisi ke-3. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Edisi ke-3. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, F.C. Drs. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi, Yogyakarta. Hal.25.
- Handaru, A.W. (2012). Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi Turnover pada Divisi PT Jamsostek. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. Vol. 3, No. 1.
- Hariandja, Marihot T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo.
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prehallindo: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. drs. H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Revisi. Hal. 5.
- Hona, Elisabeth Austin & Prabowo, Sumbodo. (2013). *Hubungan Kepuasan Terhadap Gaji dengan Intention Turnover Pada Karyawan Marketing* PT. F. Psikodimensia, (1): Vol.12.
- Luthans, Fred. (2001). *Organizational Behavior (nine editions)*. New York: Mc Graw-Hill.
- Mobley W.H., Griffeth R. W., Hand H. H and Meglino B. M., 1996, Review and Conceptual Analysis of Employee Turnover Process, *Psychological Bulletin*.
- Nasir, Moh. (1998). *Metode Penelitian*. Galia Indonesia. Bandung.
- Prof. Dr. Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, CV. Bandung.
- Robbins, Stepen. (2007). *Perilaku Organisasi*. Terj: Benyamin Molan. New Jersey Prentice Hall, Inc.
- Rusli, Hardijan. (2011). *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia. Bogor.
- Santoso, Singgih. (2002). *SPSS Versi 11.5 Cetakan Kedua* Jakarta: Gramedia.
- Singgih Santoso. (2002). *Statistik Parametrik*, Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Somers, M.J. (1995). Organizational Commitment, Turnover and Absenteeism: an Examination of Direct and Interaction Effects. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 16, No. 1, 49-58.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & B*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarwaeni, V. Wiratna. (2015). *SPSS untuk Penelitian*.
- Triatna, Cepi Dr.M.Pd. (2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Cetakan Satu.
- Wijaya, Tony. (2009). *Analisis Structural Equation Modelling Untuk Penelitian Menggunakan AMOS*. Penerbit Universitas Atmajaya Yogyakarta.
- Wijayanti, F.C. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Keinginan untuk Keluar (Intensi Keluar) dari Suatu Organisasi pada Perawat di RSI Hidayatullah Yogyakarta. STMIK AMIKOM. Yogyakarta.
- Zeffane. 2003. *Organizational Behavior A Global Perspective*. Australia: John Wiley and Sons Australia Ltd. (eJournal Psikologi, 2014, 1 (3): 303-312 ISSN 0000-0000, ejournal.Psikologi.fisif-unmul.ac.id © Copyright 2014).
- Zurnali, Cut. 2010. *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, And Customer Orientation: Knowledge Worker-Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*. Bandung:Unpad Press.