

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN  
ORGANISASIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN  
PADA PURI SANTRIAN SANUR**

**Luh Putu Mila Pristayati<sup>1</sup>  
I Gusti Ayu Dewi Adnyani<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia  
e-mail: milapristayati@yahoo.co.id

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian ini bersifat asosiatif kausatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian dilakukan di Puri Santrian Sanur. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 93 orang karyawan, dengan menggunakan metode *sample random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan. Semakin tinggi komitmen organisasional karyawan, maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan karena sudah memiliki komitmen untuk tetap bertahan pada perusahaan.

**Kata kunci:** kepuasan kerja, komitmen organisasional, *turnover intention*

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction and organizational commitment to employee turnover intention. This research is associative causative aimed mengetahui influence or relationship between two or more variables. The study was conducted at the Sanur Beach Hotel Sanur. The number of samples taken as many as 93 employees, with a sample random sampling method. Data collected through observation, interviews, and questionnaires. Data analysis technique used is multiple linear regression. Based on the analysis found that job satisfaction and organizational commitment negatively affect turnover intention. This shows that the higher job satisfaction felt by employees, the lower the level of turnover intention. The higher the organizational commitment of employees, the lower the rate of employee turnover intention because it already has a commitment to remain at the company.*

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

## **PENDAHULUAN**

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). Sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai jika sumber daya manusia tidak memberikan sumbangan yang besar terhadap keberhasilan pencapaian dan tujuan perusahaan (Aggraeni, 2015). Garnita dan Suana (2013) menyatakan bahwa organisasi yang mengetahui kebutuhan karyawan serta menyediakan peluang untuk pengembangan dan keterlibatan akan memberikan kehidupan kerja yang lebih berkualitas kepada karyawan, sehingga perusahaan dapat menjaga karyawan terbaik mereka.

Salah satu tujuan pariwisata yang ada di Indonesia adalah terletak di Pulau Bali. Budaya dan keindahan alam yang menarik mampu membuat wisatawan mancanegara maupun lokal untuk datang berkunjung ke Pulau Bali. Bisnis pariwisata di Bali menarik bagi masyarakat, sehingga banyak terdapat perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa. Hotel merupakan salah satu industri dalam bidang pelayanan jasa. Puri Santrian berlokasi di Jalan Cemara No. 35 Sanur, Denpasar Selatan, Kota Denpasar, Bali. Puri Santrian Sanur Denpasar merupakan hotel yang sudah banyak diminati oleh wisatawan domestik dan mancanegara. Pelayanan karyawan yang ramah dan sopan membuat wisatawan mempunyai keinginan untuk berkunjung kembali. Karyawan yang sudah dikenal dekat oleh wisatawan pasti akan dicari kembali untuk melayani wisatawan tersebut apabila berkunjung lagi. Wisatawan akan lebih mudah beradaptasi

dengan karyawan yang sudah dikenalnya. Fenomena ini menunjukkan bahwa wisatawan tersebut merasa aman dan nyaman apabila dilayani oleh karyawan yang ramah dan sopan.

*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 (Johartono dan Widuri, 2013). *Turnover* bisa terjadi dengan pindah dan keluar dari organisasi, pengunduran diri, berhenti atau kematian anggota organisasi, keinginan untuk meninggalkan organisasi yang umumnya didahului oleh niat karyawan yang disebabkan oleh ketidakpuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan serta rendahnya komitmen karyawan untuk mengikatkan diri kepada organisasi (Jimad, 2011). Penelitian yang menggunakan *traditional turnover theory* dinyatakan bahwa perilaku *turnover* pada karyawan yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasional sebagai variabel perantara (Zhao dan Liu, 2010). Menurut teori ini, karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi dan komitmen organisasional diyakini tidak mudah untuk meninggalkan pekerjaan mereka. *Traditional turnover theory* menjelaskan bagaimana seseorang merasakan tidak puas dengan pekerjaannya, kemudian mencari pekerjaan baru, membandingkan pilihan mereka dengan pekerjaan saat ini, dan kemudian pergi jika ada alternatif yang dirasa lebih baik dari pada situasi saat ini (Holtom, 2006).

Tingkat perputaran karyawan Puri Santrian Sanur masih terdapat karyawan yang keluar dan masuk karena merasakan ketidakpuasan didalam

melakukan pekerjaan. Data *turnover* karyawan Puri Santrian Sanur tahun 2015 disajikan dalam Tabel 1.

**Tabel 1.**  
**Data Turnover Karyawan Puri Santrian Sanur Tahun 2015**

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Karyawan Keluar (Orang)	Persentase karyawan keluar (%)	Karyawan Masuk (Orang)	Persentase karyawan masuk (%)
Januari	133	5	3.75	-	-
Februari	128	5	3.9	1	0.78
Maret	124	3	2.41	2	1.61
April	123	7	5.69	5	4.06
Mei	121	4	3.05	7	5.78
Juni	124	5	4.03	4	3.22
Juli	123	-	-	3	2.43
Agustus	126	1	0.79	1	0.79
September	126	2	1.58	1	0.79
Oktober	125	-	-	2	1.6
November	127	7	5.51	2	1.57
Desember	122	-	-	2	1.63

Sumber: HRD Puri Santrian Sanur (2016)

Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa perubahan jumlah karyawan yang keluar terbesar yaitu pada bulan April dan November. Bulan Maret karyawan yang keluar 3 orang sedangkan bulan April sebanyak 7 orang dan pada bulan Oktober tidak ada karyawan yang keluar sedangkan bulan November terdapat sebanyak 7 orang. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD Puri Santrian Sanur, bahwa terdapat peningkatan keluar masuknya karyawan terjadi karena menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan sering ditunjukkan karyawan dengan ciri-ciri yang dapat dilihat yaitu menurunnya kinerja karyawan, rendahnya inisiatif yang dimiliki karyawan, serta kurangnya kerjasama antar karyawan. Tingkat perputaran karyawan yang tinggi juga dapat menyebabkan kerugian biaya bagi perusahaan, karena perusahaan akan mengeluarkan biaya perekrutan dan pemilihan karyawan yang baru (Kumar *et al.*, 2012). Menurut HRD Puri Santrian

Sanur penyebab tingginya *turnover* diakibatkan karena banyaknya karyawan yang ingin mendapatkan suasana dan pengalaman baru di tempat yang lain.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Puri Santrian Sanur dan pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan pada Puri Santrian Sanur. Kegunaan dari penelitian ini adalah kegunaan teoritis dan kegunaan praktis. Kegunaan teoritisnya adalah hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pembaca yang akan melakukan penelitian mengenai subjek atau objek yang terkait di dalam penelitian ini dan dapat memperkaya bukti empiris mengenai hubungan kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *turnover intention* di pelayanan jasa. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia. Kegunaan praktis adalah hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan evaluasi kinerja.

*Turnover intention* terkadang memunculkan sikap yang akan berdampak negatif bagi perusahaan yang ditunjukkan dengan mencari pilihan pekerjaan yang lebih menguntungkan, sering mengeluh, merasa tidak senang dengan pekerjaannya dan menghindar dari tanggungjawab (Sari, 2013). Keinginan keluar (*turnover intention*) merupakan permasalahan yang serius yang dihadapi dalam sumber daya manusia (Fah *et al.*, 2010). Penurunan tingkat kepuasan baik dari sudut pandang individual maupun sosial akan mempengaruhi menurunnya motivasi yang ditunjukkan antara lain: stress, malas bekerja, sakit fisik, kualitas

rendah, komunikasi masa bodoh dengan pekerjaan, personal kurang, hal tersebut akan menimbulkan *turnover intention* (Purna, 2013).

Banyak perusahaan menganggap kurang penting arti komitmen dan kepuasan kerja yang ada padahal dengan meningkatnya komitmen karyawan, perusahaan akan mendapatkan keuntungan (Yaqin, 2013). Sehubungan dengan munculnya *turnover intention*, karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan lebih produktif, memberikan kontribusi terhadap sasaran dan tujuan organisasi, dan pada umumnya memiliki keinginan yang rendah untuk keluar dari perusahaan (Harter *et al.*, 2002). Hasil pengujian yang dilakukan pada pengaruh langsung variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intentions* menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intentions* (Mahardika dan Artha, 2015).

Kepuasan kerja adalah gambaran spesifik seseorang terhadap pekerjaannya (Yaqin, 2013). Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima (Widnyantara dan Ardana, 2015). Tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki kesehatan fisik yang lebih baik, mempelajari tugas yang berhubungan dengan pekerjaan baru dengan lebih cepat, memiliki sedikit kecelakaan kerja, mengajukan sedikit keluhan dan menurunkan tingkat stres (Manurung dan Ratnawati, 2012).

Karyawan yang keluar dari pekerjaan di Puri Santrian diakibatkan karena tidak merasakan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang kurang nyaman, seperti perilaku teman kerja yang tidak sesuai membuat mereka keluar dari pekerjaan dan

ingin mencari pekerjaan lain yang lebih baik. Berdasarkan hasil wawancara bahwa karyawan yang keluar tidak hanya diakibatkan karena tidak merasakan kepuasan kerja saja, tetapi diakibatkan karena faktor lain yaitu faktor keluarga. Karyawan yang awalnya bekerja dengan status belum menikah dan setelah menikah ingin keluar dari pekerjaan karena mengikuti keluarga yang tinggal di tempat baru dan jauh dari tempat bekerja dulu. Karyawan yang keluar tidak semua jujur dalam memberikan alasan kenapa mereka ingin keluar. Kepuasan kerja yang terdapat di Puri Santrian dapat dikatakan belum merata, karena masih terdapat beberapa karyawan yang keluar dari perusahaan.

Komitmen dapat diartikan sebagai keinginan karyawan untuk tinggal di organisasi, penggunaan hasil usaha dalam bekerja sebagai mereka juga menerima tujuan-tujuan dari organisasi (Abrivianto, dkk 2014). Komitmen organisasional memengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru yang akan menimbulkan terjadinya *turnover*. Komitmen organisasional sebaiknya ditumbuhkan sejak pertama kali pegawai masuk di dalam organisasi karena semakin lama komitmen terjalin maka akan semakin baik pula hubungan pegawai dengan organisasi yang pada akhirnya akan menimbulkan kepuasan kerja serta loyalitas yang tinggi (Parimita, dkk 2014).

Faktor lain yang berpengaruh terhadap *turnover intention* adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasional (Yaqin, 2013). Kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasional, karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka memiliki komitmen organisasional yang lebih besar daripada

karyawan yang tidak puas (Kim *et al.*, 2005). Choonga *et al.* (2012) mengemukakan karyawan yang berkomitmen untuk organisasi mereka akan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, karyawan juga akan bersedia untuk menempatkan upaya besar dalam pekerjaan mereka atas nama organisasi. Jehanzeb *et al.* (2013) dalam studinya menunjukkan hasil bahwa ada hubungan negatif yang kuat antara komitmen organisasional dengan *turnover intention* karyawan, jadi semakin tinggi tingkat komitmen organisasional yang dimiliki para karyawan maka semakin rendah terjadinya tingkat *turnover intention* karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD Puri Santrian, karyawan Puri Santrian Sanur memiliki komitmen yang rendah untuk tetap bertahan pada pekerjaan mereka. Komitmen yang rendah diakibatkan karena mereka tidak merasakan kenyamanan dalam bekerja. Pengamatan lainnya menunjukkan kurangnya komitmen yang dilihat dari beberapa karyawan yang terlihat bermalas-malasan saat bekerja serta kurang memperdulikan wisatawan yang sedang memerlukan bantuan.

Berdasarkan penjelasan tentang terjadinya *turnover intention* yaitu keluar masuknya karyawan pada Puri Santrian Sanur yang dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, maka latar belakang masalah perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada karyawan Puri Santrian Sanur.

Park and Kim (2009) mengatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan keluar. Menurut Aydogdu dan Asikgil (2011) kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, jika karyawan



tidak puas dengan pekerjaannya, maka karyawan tersebut cenderung untuk meninggalkan organisasinya, dan sebaliknya apabila karyawan tersebut diperlakukan secara adil dan mendapatkan imbalan sesuai dengan yang diharapkan maka karyawan tersebut tidak akan meninggalkan organisasinya. Menurut Ningsih dan Arsanti (2014) kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* hal ini mengindikasikan bahwa puas atau tidaknya karyawan dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk keluar atau meninggalkan perusahaan. Dengan demikian kepuasan kerja yang di ukur dari sifat pekerjaan, gaji, rekan kerja, promosi dan penyelia dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan. Kepuasan kerja memiliki dampak langsung yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Studi terdahulu telah memperoleh hasil yang serupa (Mahdi, *et al.*,2012). Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah kerja karyawan (*turnover intention*) yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja yang rendah mempengaruhi tingginya *turnover intention* karyawan (Yaqin, 2013). Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Organisasi membutuhkan karyawan berkomitmen untuk menghadapi kompetisi, karena komitmen organisasional adalah keadaan psikologis yang mengikat karyawan untuk sebuah organisasi (Jafri, 2010). Choonga *et al.* (2012) mengemukakan karyawan yang berkomitmen untuk organisasi mereka akan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, karyawan juga akan bersedia untuk menempatkan upaya besar dalam

pekerjaan mereka atas nama organisasi. Komitmen organisasional berhubungan negatif dengan keinginan keluar karena semakin karyawan mempunyai komitmen organisasional yang tinggi maka akan memiliki rasa untuk mempertahankan diri didalam perusahaan yang berarti tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan (Oktavianti, 2012). Semakin tinggi komitmen organisasional, maka keinginan keluar akan semakin turun. Cho *et al.* (2009) juga menunjukkan hasil penelitian ada hubungan yang signifikan negatif antara komitmen organisasional dan *turnover intention*. Sijabat (2011) mengatakan komitmen organisasional berhubungan negatif terhadap *turnover intention*. Salleh *et al.* (2012) mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Andini (2006) yang juga menemukan bahwa komitmen organisasional secara signifikan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bersifat asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih yaitu hubungan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* (Sugiyono, 2014:5). Metode penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif yang meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel secara acak dengan *sample random sampling*.

Lokasi pada penelitian ini adalah Puri Santrian terletak di Jalan Cemara No. 35 Sanur, Denpasar Selatan, Kota Denpasar, Bali. Lokasi ini dipilih karena ditemukan masalah-masalah seperti ketidakpuasan dan komitmen organisasional karyawan yang mempengaruhi *turnover intention*. Populasi yang diteliti adalah karyawan yang sudah terdaftar sebagai pegawai, menggunakan seragam hotel, serta sudah menerima tunjangan dan gaji. Obyek penelitian yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *turnover intention* karyawan Puri Santrian Sanur.

Identifikasi variabel dalam penelitian ini adalah variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasional (X2), sedangkan variabel dependen adalah *turnover intention* (Y). Kepuasan kerja adalah perasaan positif seorang karyawan yang dimiliki pada lingkungan kerjanya (Robbins and Judge, 2009:99). Komitmen organisasional adalah sebuah keadaan psikologi yang berkarakteristik antara hubungan karyawan dengan organisasi yang mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap organisasinya (Meyer *et al.*, 1993).

*Turnover intention* adalah evaluasi karyawan mengenai ketidakpuasan yang dapat memicu keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi dan mencari pekerjaan lain (Lum *et al.*, 1998).

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini meliputi data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah bukti empiris mengenai tingkat perputaran karyawan Puri Santrian Sanur. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dan hasil survey pada karyawan Puri Santrian Sanur.

Data penelitian dikumpulkan baik dari sumber primer maupun sumber sekunder. Data yang dikumpulkan dari sumber primer yaitu dengan observasi, wawancara, dan kuesioner. Data penelitian yang dikumpulkan dari sumber sekunder antara lain adalah jumlah karyawan dan data perputaran karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada Puri Santrian Sanur yang berjumlah 122 orang. Penentuan jumlah sampel yang diambil menggunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2014:124), sebagai berikut :

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

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas toleransi kesalahan sebesar 0.05

$$n = \frac{122}{1 + (122)(0.05^2)}$$

n = 93,4 dibulatkan menjadi 93.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus Slovin, maka jumlah sampel yang perlu diteliti sebanyak 93 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Puri Santrian Sanur. Proporsi pengambilan sampel pada setiap bagian menggunakan teknik *proportional random sampling*.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara observasi, wawancara dan kuesioner. Observasi, yaitu dilakukan pengamatan secara langsung ke lokasi penelitian yaitu di Puri Santrian Sanur. Pengamatan dilakukan untuk memperoleh gambaran secara langsung mengenai proses kerja

karyawan, suasana tempat kerja, dan hal lain yang diperlukan. Wawancara, pengumpulan data dengan cara tanya jawab secara langsung dengan beberapa karyawan yang bersangkutan berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *turnover intention* pada karyawan Puri Santrian Sanur. Kuisisioner, merupakan daftar pertanyaan secara tertulis yang mengacu pada instrument pengukuran data yang telah teruji.

**Tabel 2.**  
**Data Karyawan Tetap Puri Santrian Sanur**

No	Bagian	Jumlah Karyawan (Populasi)	Sampel (Orang)
1	<i>Executive</i>	2	1
2	<i>Human Resources</i>	3	1
3	<i>Security</i>	5	2
4	<i>Secretary</i>	1	1
5	<i>Sales and Marketing</i>	3	2
6	<i>Accounting</i>	5	3
7	<i>Front Office</i>	7	4
8	<i>Housekeeping</i>	34	20
9	<i>Engineering ME</i>	9	5
10	<i>Engineering Civil</i>	10	7
11	<i>FB Service</i>	16	9
12	<i>FB Kitchen</i>	15	8
13	<i>Recreation</i>	7	5
14	<i>Spa</i>	5	3
<b>Total</b>		<b>122</b>	<b>93</b>

Sumber: HRD Puri Santrian Sanur, 2016.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Model regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots \dots \dots (2)$$

Keterangan:

- Y = *Turnover Intention*
- X<sub>1</sub> = Kepuasan kerja
- X<sub>2</sub> = Komitmen organisasi

$\beta_0$ = Intersep Y  
 $\beta_1$ = Koefisien variabel  $X_1$   
 $\beta_2$ = Koefisien variabel  $X_2$   
 $e$ = *Error of term*

Pengaruh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan pada Puri Santrian Sanur diuji dengan tingkat kepercayaan (*convidence interval*) 95% atau  $\alpha= 5\%$ .

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention*. Penyebaran kuesioner dilakukan pada karyawan Puri Santrian Sanur. Data karakteristik responden merupakan data yang dikumpulkan untuk mengetahui profil responden penelitian. Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan Puri Santrian Sanur, maka dapat diketahui karakteristik responden yaitu umur, jenis kelamin, pendidikan, serta masa kerja responden. Penjelasan mengenai hasil penelitian pada karakteristik responden berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, dijelaskan menggunakan tabel dibawah ini.

**Tabel 3.**  
**Karakteristik usia responden pada Karyawan Puri Santrian Sanur**

No	Usia	Jumlah	
		Orang	Persentase (%)
1	20-24	15	16,13
2	25-29	51	54,84
3	30-34	16	17,2
4	> 35	11	11,83
<b>Jumlah</b>		<b>93</b>	<b>100</b>

*Sumber:* Data primer diolah, 2016.

Berdasarkan Tabel 3 menyatakan bahwa Puri Santrian Sanur membutuhkan karyawan yang dapat menunjang kegiatan perusahaan dalam memberikan pelayanan yang terbaik atau menghasilkan jasa yang berkualitas,

karena dengan umur produktif yang dimiliki oleh karyawan akan berdampak terhadap perusahaan.

**Tabel 4.**  
**Karakteristik jenis kelamin responden pada Karyawan Puri Santrian Sanur**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Orang	Persentase (%)
1	Laki-laki	61	65,59
2	Perempuan	32	34,41
	<b>Jumlah</b>	<b>93</b>	<b>100</b>

*Sumber:* Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan karyawan yang bekerja pada Puri Santrian Sanur lebih banyak laki-laki dibandingkan dengan perempuan. Hasil ini menunjukkan bahwa Puri Santrian Sanur lebih banyak membutuhkan tenaga laki-laki karena lebih banyak berkaitan dengan pekerjaan yang membutuhkan kekuatan fisik.

**Tabel 5.**  
**Karakteristik tingkat pendidikan responden pada Karyawan Puri Santrian Sanur**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	
		Orang	Persentase (%)
1	SMA/SMK	27	29,03
2	Diploma	37	39,79
3	S1	29	31,18
	<b>Jumlah</b>	<b>93</b>	<b>100</b>

*Sumber:* Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan karyawan yang bekerja pada Puri Santrian Sanur lebih banyak karyawan yang memiliki tingkat pendidikan Diploma. Hasil ini menyatakan bahwa Puri Santrian Sanur mengutamakan karyawan yang memiliki keterampilan dan berkompentensi tinggi.

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan karyawan yang bekerja pada Puri Santrian Sanur dominan memiliki masa kerja 1 sampai dengan 5 tahun. Karyawan pada masa kerja tersebut adalah karyawan yang memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan baru pada perusahaan lain.

Tabel 6.

**Karakteristik masa bekerja responden pada Karyawan Puri Santrian Sanur**

No	Masa Bekerja (Tahun)	Jumlah	
		Orang	Presentase(%)
1	1-5	56	60,21
2	6-10	30	32,26
3	> 10	7	7,53
<b>Jumlah</b>		<b>93</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer diolah, 2016

Metode pengumpulan data dengan alat kuesioner yang digunakan pada penelitian ini terdiri atas pernyataan yang dibuat berdasarkan indikator masing-masing variabel, yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan *turnover intention*. Kriteria pengukuran penilaian responden terhadap butir-butir pernyataan dalam kuesioner digolongkan ke dalam skala yang diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1,00 – 1,80 = Sangat Rendah
- 1,81 – 2,60 = Rendah
- 2,61 – 3,40 = Sedang
- 3,41 – 4,20 = Tinggi
- 4,21 – 5,00 = Sangat Tinggi

Tabel 7.

**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel *Turnover Intention*.**

No	Pernyataan	Frekuensi Responden					Jumlah Responden (Orang)	Rata-Rata Skor	Keterangan
		STS	TS	N	S	SS			
		1	2	3	4	5			
1	Saya ingin mencari pekerjaan baru dalam bidang yang sama pada perusahaan lain	28	31	19	8	7	93	2,30	Rendah
2	Saya ingin mencari pekerjaann baru dalam bidang yang berbeda pada perusahaan lain	30	38	15	7	3	93	2,09	Rendah
3	Saya ingin mencari pekerjaan baru dengan keahlian yang saya miliki	20	32	24	12	5	93	2,46	Rendah
<b>Total</b>								<b>6,85</b>	
<b><i>Turnover Intention</i></b>								<b>2,28</b>	<b>Rendah</b>

Sumber: Data primer diolah, 2016



Berdasarkan Tabel 7 rata-rata skor untuk variabel *turnover intention* adalah 2,28, yang berarti bahwa secara keseluruhan responden mempunyai keinginan keluar yang rendah. Indikator kedua merupakan indikator yang mempunyai nilai skor rata-rata terendah yaitu saya ingin mencari pekerjaan baru dalam bidang yang berbeda pada perusahaan lain. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki keinginan yang rendah untuk mencari pekerjaan baru di perusahaan lain. Indikator pertama dengan rata-rata skor 2,30 menunjukkan bahwa karyawan juga memiliki keinginan yang rendah untuk mencari pekerjaan baru dalam bidang yang sama pada perusahaan lain .

**Tabel 8.**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Responden (Orang)	Rata-Rata Skor	Keterangan
		STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5			
1	Saya menyukai pekerjaan yang diberikan kepada saya	3	11	22	34	23	93	3,68	Tinggi
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	5	9	13	38	28	93	3,81	Tinggi
3	Saya diberi kesempatan promosi	1	10	32	29	21	93	3,63	Tinggi
4	Penyelia mengawasi karyawan dengan baik	5	11	23	32	17	93	3,48	Tinggi
5	Hubungan saya dengan rekan kerja sudah terjalin dengan baik	0	10	17	25	41	93	4,04	Tinggi
<b>Total</b>								<b>18,64</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Kepuasan Kerja</b>								<b>3,73</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan bahwa total rata-rata skor variabel kepuasan kerja adalah 3,73, yang berarti bahwa keseluruhan karyawan memiliki

kepuasan kerja yang tinggi pada perusahaan. Indikator yang mempunyai nilai rata-rata skor tertinggi yaitu hubungan dengan rekan kerja sudah terjalin dengan baik. Hal ini menunjukkan karyawan mampu berinteraksi dan bersosialisasi dengan teman kerjanya. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan berasal dari gaji dan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tidak hanya berasal dari hubungan yang baik dengan rekan kerja, tetapi berasal gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerjanya dan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan.

**Tabel 9.**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Komitmen Organisasional**

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Responden (Orang)	Rata-Rata Skor	Keterangan
		STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5			
1	Saya terlibat dengan organisasi ini sehingga saya merasa dihubungkan dengan organisasi	5	11	21	36	20	93	3,59	Tinggi
2	Saya memiliki keinginan untuk bertahan dalam organisasi ini	7	16	17	32	21	93	3,47	Tinggi
3	Saya memiliki perasaan wajib untuk bertahan dalam organisasi ini	5	13	32	21	22	93	3,45	Tinggi
<b>Total</b>								<b>10,51</b>	
<b>Komitmen Organisasional</b>								<b>3,51</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 9 menunjukkan bahwa total rata-rata skor variabel komitmen organisasional adalah 3,51 yang berarti bahwa keseluruhan karyawan memiliki komitmen pada perusahaan. Indikator yang mempunyai nilai rata-rata skor tertinggi yaitu saya terlibat dengan organisasi ini sehingga saya merasa

dihubungkan dengan organisasi dan karyawan memiliki keinginan untuk bertahan dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mempunyai komitmen yang tinggi pada perusahaan dan tidak memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya.

Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada karyawan Puri Santrian Sanur di uji menggunakan analisis statistik regresi linier berganda, t-Test dan F-Test. Analisis tersebut diolah dengan program komputer, yaitu *statistical package for social science* (SPSS). Hasil dari analisis tersebut dapat dilihat pada Tabel 10.

**Tabel 10.**  
**Rekapitulasi Regresi Linier Berganda**

Variabel	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	B	Std.	Beta		
(Constant)	0,000	0,060		0,000	1,000
Kepuasan Kerja (X1)	-0,474	0,121	-0,474	-3,914	0,000
Komitmen Organisasional (X2)	-0,373	0,121	-0,373	-3,083	0,003
<b>Constanta</b>	=	<b>0,000</b>			
<b>R</b>	=	<b>0,818</b>			
<b>R Square</b>	=	<b>0,670</b>			
<b>Adjusted RSquare</b>	=	<b>0,662</b>			
<b>Fhitung</b>	=	<b>91,216</b>			
<b>F. Sig.</b>	=	<b>0,000</b>			

*Sumber:* Data primer diolah, 2016

Setelah dilakukan Analisis Regresi Linier Berganda, maka langkah selanjutnya adalah dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dimana data dikatakan berdistribusi normal jika *Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Hasil uji normalitas ditampilkan pada Tabel 11.

Tabel 11 menunjukkan hasil uji bahwa nilai *Asymp.Sig.* 0,682 dengan nilai *Asymp.Sig.* lebih besar dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa model uji telah memenuhi syarat normalitas.

**Tabel 11.**  
**Hasil Uji Normalitas**

	<i>Unstandardized Residual</i>
<b>N</b>	93
<b>Kolmogorov-Smirnov Z</b>	0,718
<b>Asymp-Sig.(2-tailed)</b>	0,682

*Sumber:* Data primer diolah, 2016

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi antar sesama variabel bebas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai *variance inflation factor (VIF)*. Lebih dari 10 persen atau *VIF* kurang dari 10, maka dikatakan tidak ada multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas ditampilkan pada Tabel 12.

**Tabel 12.**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

No	Variabel	<i>Tolerance</i>	<b>VIF</b>
1	Kepuasan Kerja (X1)	0,251	3,991
2	Komitmen Organisasional (X2)	0,251	3,991

*Sumber:* Data primer diolah, 2016

Tabel 12 menunjukkan hasil multikolinieritas bahwa nilai *tolerance* variabel bebas berada di atas 0,1 dan nilai *VIF* berada di bawah 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa model tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil uji heteroskedastisitas ditampilkan pada Tabel 13.

**Tabel 13.**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

No	Variabel	<b>Sig.</b>	<b>Keterangan</b>
1	Kepuasan Kerja (X1)	0,318	Bebas Heterokedastisitas
2	Komitmen Organisasional (X2)	0,064	Bebas Heterokedastisitas

*Sumber:* Data primer diolah, 2016

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas pada Tabel 13 menunjukkan tingkat signifikansi setiap variabel di atas 0,05 sehingga dapat disimpulkan model regresi bebas dari heterokedastisitas.

Berdasarkan Tabel 10 hasil uji F dapat dijelaskan dengan nilai signifikansi Anova  $< \alpha = 0,05$  maka model ini dikatakan layak atau variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat, hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ , maka model regresi linier berganda layak digunakan sebagai alat analisis untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel bebas. Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang ditampilkan pada Tabel 10 menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  adalah 0,670. Hal ini berarti bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* sudah fit.

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention*. Nilai signifikansi uji t pada variabel kepuasan kerja menunjukkan 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ , maka  $H_1$  diterima dengan nilai beta -0,474. Dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Puri Santrian Sanur.

Berdasarkan tabel 10 nilai signifikansi uji t pada variabel komitmen organisasional menunjukkan 0,003 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ , maka  $H_2$  diterima dengan nilai beta -0,373. Dapat dikatakan bahwa komitmen organisasioal

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Puri Santrian Sanur.

Hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil ini sesuai dengan hipotesis satu ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah *turnover intention* karyawan pada Puri Santrian Sanur. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan berasal dari hubungan dengan rekan kerja yang terjalin dengan baik. Gaji yang diterima serta pekerjaan yang diberikan membuat karyawan merasa puas dan tidak memiliki niat untuk keluar dari perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi dari hubungan yang baik dengan rekan kerja sehingga dapat menimbulkan rasa yang nyaman dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja yang diberikan juga mampu membuat karyawan untuk tetap bertahan. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan dapat menumbuhkan perasaan yang positif pada lingkungan kerjanya, sehingga karyawan memiliki keinginan yang rendah untuk keluar dari perusahaan. Hasil penelitian ini juga didukung dari hasil penelitian Aydogdu dan Asikgil (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dan temuan Ningsih dan Arsanti (2014) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil ini sesuai dengan hipotesis

dua ( $H_2$ ) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Tingginya komitmen organisasional yang dirasakan karyawan akan mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan pada Puri Santrian Sanur. Berdasarkan deskripsi variabel komitmen organisasional, karyawan yang memiliki hubungan baik dengan perusahaan, memiliki keinginan untuk tetap bertahan dalam perusahaan, dan memiliki perasaan wajib untuk bertahan dalam perusahaan menunjukkan rata-rata skor yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dan *turnover intention* akan rendah. Temuan ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Oktavianti (2012), menemukan bahwa komitmen organisasional memiliki hubungan yang negatif terhadap *turnover intention*.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

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*.

Berdasarkan hasil pembahasan, maka saran yang dapat diajukan sesuai dengan hasil penelitian adalah berdasarkan hasil pembahasan diketahui bahwa pada variabel kepuasan kerja pada indikator pengawasan yang merupakan

penyelia mengawasi karyawan dengan baik mendapatkan skor terendah, oleh karena itu penyelia Puri Santrian Sanur disarankan untuk mengawasi karyawan dengan baik. Pengawasan diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan, seperti memberikan nasehat dan bantuan kepada karyawan, komunikasi yang baik dan meneliti seberapa baik kinerja karyawan. Pengawasan yang baik terhadap karyawan dapat menimbulkan rasa aman dan nyaman sehingga dapat tercipta kepuasan kerja yang tinggi dan *turnover intention* dapat ditekan. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel komitmen organisasional diketahui bahwa jawaban terendah terletak pada indikator komitmen normatif, oleh karena itu pengelola Puri Santrian Sanur disarankan untuk memberikan *reward* kepada karyawan yang berprestasi seperti kenaikan jabatan dan gaji sesuai bidang pekerjaan yang dilakukan di Puri Santrian Sanur sehingga karyawan merasa memiliki perasaan wajib untuk tetap bertahan di Puri Santrian Sanur.

## REFERENSI

- Abrivianto P, Okto., Bambang Swasto., Hamidah Nayati Utami. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(2), hal: 1-9.
- Andini, Rita. 2006. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). *Tesis*, Program Studi Mafister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Anggraeni, Lusia Shinta. 2015. Pengaruh Produktivitas, Efisiensi, Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan Bagian Marketing. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 4(5), hal: 1-19.
- Aydogdu, Sinem and Asikgil, Baris. 2011. An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and



- Turnover Intention. *International Review of Management and Marketing*, 1 (3), pp: 43-53.
- Choonga, Yuen-Onn., Kee-Luen Wongb Teck-Chai Lauc. 2012. Organizational Commitment: An Empirical Investigation on the Academician of Malaysian Private Universities. *Business and Economics Research Journal*, 3(2), pp: 51-64.
- Darmawati, Hidayati, dan Herlina. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Jurnal Economia*, 9(1), hal: 25-35.
- Fah, C.B., Foon, S.Y., Leong, C., dan Osman, S. 2010. An Exploratory Study on Turnover Intention among Private Sector Employees. *International Journal of Business and Management*, 5 (8), pp: 57-64.
- Garnita, Ni Made Ayu dan I Wayan Suana. 2013. Pengaruh *Job Embeddedness* Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal EMBA* 31, 1(4), hal: 2767 -2783.
- Harter, James K., Hayes, Theodore L., dan Schmidt, Frank L. 2002. Bussines Unit Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement And Business Outcome: a meta analysis. *Journal American Psychology Association*. 87(2), pp: 268-279.
- Holtom, Brooks C., Terence R. Mitchell, Thomas W. Lee. 2006. Increasing Human and Social Capital by Applying Job Embeddedness Theory. *Organizational Dynamic*, 35(4): pp: 316-331.
- Jehanzeb, Khawaja., Anwar Rasheed., and Mazen F Rasheed. 2013. Organizational Commitment and Turnover Intentions: Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia. *International Journal Of Business & Management*, 8 (8), pp: 79-90.
- Jimad, Habibullah. 2011. Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Intensi Turnover. *Jurnal Bisnis & Manajemen, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Lampung, Bandarlampung*, 7(2), hal: 155-163.
- 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.
- Kim, W. G., Leong, J. K., & Lee, Y. K. 2005. Effect of service orientation on job satisfaction, organizational commitment, and intention of leaving in a casual dining Chain Restaurant. *Hospitality Management*, 24(6), pp: 665-672.

- Kumar, N., and Singh, V. 2012. Job Satisfaction and its Correlates. *International Journal of Research in Economics & Social Sciences*, 1(2), pp: 11-24.
- Lum, Lille., John Kervin., Kathleen Clark., Frank Reid & Wendy Sola. 1998. Explaining Nursing Turnover Intent : Job Satisfaction, Pay Satisfaction, or Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 19(14), pp: 305-320.
- Mahardika Putra, I Gst. Ag. Gd. Emdy., I Made Artha Wibawa. 2015. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel *intervening* pada PT. Autobagus RentCar Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(4), hal: 1100-1118.
- Mahdi, Zin., Nor Sakat., Naim. 2012. The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention. *American Journal of Applied Sciences*, 9(9), pp: 1518-1526.
- Manurung, M. T & Ratnawati, I. 2012. Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan: Studi pada STIKES Widya Husada Semarang. *Diponegoro Journal of Management*, 1(2), hal: 145-157.
- Meyer, John, P., Allen, Natalie J. & Smith, Catherina A. 1993. Commitment to Organizational and Occupation : Extension and Test of a Three Component Conceptualization. *Journal Applied Psychology*, 78(4), pp: 259-293.
- Ningsih, Febru Rida., Tutuk Ari Arsanti. 2014. Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *OCB* dan *Turnover Intention*. *BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18(1), hal: 41 – 48.
- Oktavianti, Ika. 2012. Pengaruh kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap keinginan keluar karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi(studi kasus di CV. Putra Tama Jaya). *Journal of Economic Education*, 1(2), hal: 1-12.
- Parimita, Widya., Dianty Larasati., Agung Wahyu Handaru. 2014. Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Tata Usaha (Studi pada Tujuh Fakultas di Universitas Negeri Jakarta). *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 5(1), hal:123-146.
- Park, Jae San and Tae Hyun Kim. 2009. Do types of organizational culture matter in nurse job satisfaction and turnover intention. *Leadership in Health Services*, 22 (1), pp: 20-38.
- Purna, I Nyoman. 2013. Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasional: Pengaruhnya Terhadap Intensi Keluar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(4), hal: 829-848.

- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behaviour*. Diana Angelica (Penerjemah). Perilaku Organisasi. Jakarta:Salemba Empat.
- Salleh, Rohani Nair., Mishaliny Sivadahasan, and Haryanni Harun. 2012. Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: A Case Study on Employees of a Retail Company in Malaysia. *International Journal of Social, Management, Economics and Business Engineering*, 6(12), pp: 316-325.
- Sari, Ayu Eristya Permata. 2013. Hubungan Komitmen Organisasidan Niat Berpindah Pekerjaan (*Turnover Intention*) pada Karyawan Hotel Di Kota Malang. Universitas Negeri Malang.
- Sijabat, Jadongan. 2011. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Keinginan Untuk Pindah. *Visi*, 19(3), hal: 592-608.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedelapan Belas. Bandung: CV. Alfabeta.
- Widnyantara, Ida Bagus Putra., & I Komang Ardana. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Intensitas *Turnover* Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(6), hal: 1670-1683.
- Yaqin, Muhammad Ainul. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Kjpp Toha, Okky, Heru & Rekan Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), hal: 919-930.
- Zhao, Erdong and Liwei Liu. 2010. Comments of Development of Job Embeddedness About Study to Turnover and Exploration Into Application in Enterprises. *Asian Social Science*, 6(6): pp: 63-64.