

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

I Komang Agus Dharma Sentana¹
Ida Bagus Ketut Surya²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
email: dharmasentana24@gmail.com

ABSTRAK

Turnover intention merupakan niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* Manis Gallery Mas Ubud pada Karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Manis Gallery Mas Ubud yang berjumlah 54 orang karyawan, Metode penentuan sampel dilakukan dengan metode sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui metode wawancara dan kuesioner. Alat analisis yang digunakan adalah teknik regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka akan mengurangi tingkat *turnover intention*. Untuk variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasional maka akan mengurangi tingkat *turnover intention*. Hal ini bertujuan agar karyawan tidak memiliki pemikiran terkait keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan.

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

ABSTRACT

Turnover intention is the intention of the employee to quit working from his job. The purpose of this study is to determine the effect of job satisfaction and organizational commitment to turnover intention Manis Gallery Mas Ubud on Employees. The population used in this research is all employees of Manis Gallery Mas Ubud which amounts to 54 employees, Method of determining the sample is done by saturated sampling method. Data collection was done through interview method and questionnaire. Analyzer used is doubled linear regression technique. The result of analysis shows that job satisfaction has positive and significant effect on turnover intention, it shows that the higher level of job satisfaction will reduce the turnover intention level. For organizational commitment variables have a positive and significant influence on turnover intention, this indicates that the higher level of organizational commitment will reduce the level of turnover intention. It is intended that employees have no thoughts regarding their desire to get out of the company.

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

PENDAHULUAN

Setiap bisnis yang dijalankan selalu menuntut para pengusaha untuk dapat berkompetisi dan berusaha agar tetap bertahan dari segala jenis persaingan dan perubahan yang akan terjadi. Setiap perusahaan di dalam menjalankan usahanya tidak dapat melepas perhatian pada pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya. Masalah sumber daya manusia merupakan hal yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, dimana tujuan tersebut tidak akan tercapai apabila karyawan tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Sylvia dkk., 2014). Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukannya sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Faktor utama dalam keberhasilan suatu organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM), karena SDM tersebut yang mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Ardana dkk. (2012:3) mengemukakan sumber daya manusia adalah harta atau aset paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi/perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Jika organisasi atau perusahaan ingin mencapai kinerja yang maksimal maka diperlukannya SDM yang berkualitas untuk meningkatkan efektivitas dan produktifitas kerja karyawan.

Kualitas dan perkembangan suatu organisasi diperlukan peran dari sumber daya manusia (SDM) untuk mendukung ke suksesan perusahaan. Suatu perusahaan tidak selalu bergantung pada bagaimana perusahaan memiliki karyawan yang produktif, memmiliki potensi, berkompeten, tetapi bagaimana perusahaan dapat memberi dorongan yang dapat mempengaruhi produktivitas

kerja karyawan. Faktor sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan penting agar karyawan berperan sebagai faktor perencana, pelaksana, serta pengendali yang tetap berperan aktif dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan. Sumber daya manusia yang produktif akan dapat mengaplikasikan rancangan yang dijadikan sebagai sasaran atau target dari suatu organisasi.

Fenomena yang sering terjadi pada perusahaan dimana karyawan memiliki keinginan keluar dari perusahaan. Hal tersebut dikarenakan rendahnya kegairahan kerja karyawan serta ketidakpuasan karyawan saat bekerja yang dapat menuai karyawan untuk keluar dari perusahaan. Apabila kondisi pekerjaan yang tidak nyaman maka akan terjadinya *turnover intention* yang tinggi (Mudiarta dkk., 2001:252). Berbagai definisi tentang *turnover intention* sering kali diungkapkan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Menurut Lekatompessy (2003) *turnover intention* lebih mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi. Namun, *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum ditunjukkan tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover intention* merupakan suatu hal yang sangat tidak dikehendaki oleh suatu perusahaan. Tingginya tingkat *turnover intention* akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan yang dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian (*ucertainty*) terhadap kondisi tenaga kerja serta dalam peningkatan sumber daya manusia. *Turnover intention* yang tinggi dapat menunjukkan bahwa perusahaan tidak efektif, sehingga perusahaan dapat kehilangan karyawan yang sudah memiliki pengalaman sebelumnya dan

perusahaan perlu melatih kembali karyawan baru.

Penyebab terjadinya *turnover intention* adalah kepuasan kerja karyawan. Untuk mengurangi terjadinya *turnover intention* pada perusahaan maka perusahaan setidaknya meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan berbeda sesuai sistem nilai yang berlaku pada dirinya (Rivai dan Sagala, 2011:856). Karyawan yang merasa puas akan menunjukkan sifat dan prilakunya dalam bekerja apakah peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan sudah sesuai dengan nilai dirinya. Begitu pula sebaliknya apabila karyawan yang merasa belum puas pada kondisi pekerjaannya maupun peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan tidak sesuai dengan nilai dirinya, maka akan menuai ketidakpuasan kerja pada karyawan tersebut yang berdampak pula kepada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau *turnover intention*. Menurut Bramantara (2015:30). *Turnover intention* merupakan niat karyawan untuk keluar dari pekerjaannya yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi.

Penyebab lain yang dapat menimbulkan adanya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan adalah menurunnya tingkat komitmen organisasional dari karyawan. Meyer *et al.* (1993) menunjukkan bahwa peningkatan komitmen berhubungan dengan peningkatan produktivitas dan *turnover intention* yang semakin rendah. Sopiah (2008:155) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah dimensi perilaku penting, yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota perusahaan. Komitmen

merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada perusahaan dan proses berkelanjutan di mana karyawan mengekspresikan perhatiannya terhadap perusahaan dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Setiap karyawan selalu berkeinginan memberikan yang terbaik dan bahkan bersedia untuk bersikap loyal terhadap perusahaan, apabila karyawan merasa puas dengan apa yang diterima di perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Nagar (2012) Komitmen organisasional adalah tingkat dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tetap tinggal dengan organisasi tersebut. Komitmen karyawan terhadap organisasi ditunjukkan dengan keterlibatannya secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi (Shinta, 2013). Komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu organisasional (Mowday, Porter & Steers, *et al.* 1982 dalam Vandenberg, 1992). Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan individu atas nilai-nilai organisasional, kerelaan individu dalam membantu mewujudkan tujuan organisasional dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) baik individu terhadap organisasi. Komitmen organisasional menunjukkan tingkat keyakinan dan loyalitas individu terhadap organisasinya atau intensitas seseorang untuk mengidentifikasi dirinya, serta tingkat keterlibatannya dalam organisasi (Indriyani dan Wisnu, 2011).

Manis *Gallery* Mas Ubud Bali adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pariwisata. Manis *Gallery* Mas Ubud berlokasi di Desa Mas, Kecamatan

Ubud, Gianyar, Bali. Perusahaan ini bergerak di bidang kerajinan ukiran berbahan dasar kayu. Perusahaan ini menjadi salah satu tujuan wisata para wisatawan yang berkunjung ke Bali, untuk itu pihak perusahaan ingin memberikan pelayanan yang terbaik kepada wisatawan yang berkunjung, baik wisatawan domestik maupun mancanegara. Manis *Gallery* Mas Ubud sangat memerlukannya karyawan yang memiliki potensi didalam perusahaan. Manis *Gallery* Mas Ubud tidak terlepas dari berbagai masalah, terutama masalah yang berkenaan tentang keinginan karyawan keluar dari perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan *manager* HRD Manis *Gallery*, ditemukan adanya masalah tentang *turnover intention*. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.
Data Turnover Karyawan perBulan di Manis Gallery Mas Ubud Bulan Januari –Desember Tahun 2016

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk
1	Januari	61	2	0
2	Februari	59	1	0
3	Maret	55	3	0
4	April	54	1	2
5	Mei	56	0	0
6	Juni	54	2	2
7	Juli	56	0	2
8	Agustus	58	2	0
9	September	56	2	0
10	Oktober	54	0	1
11	November	55	2	1
12	Desember	54	0	0
TOTAL		54	15	8

Sumber : Manis *Gallery* Mas Ubud, 2016

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa dalam jangka waktu satu tahun yaitu dari bulan januari 2016 sampai dengan desember 2016 tingkat *turnover intention* pada karyawan Manis *Gallery* Mas Ubud cukup tinggi, hal tersebut dapat dilihat dari adanya karyawan yang keluar hampir setiap bulan, *turnover intention* tertinggi terjadi pada bulan Maret 2016 dimana 3 orang keluar dari perusahaan. Tingkat *turnover intention* yang tinggi menurut penelitian yang dilakukan Ghayyur *et al.* 2012, Jehanzeb *et al.* 2013, Maqsood *et al.* 2012 menunjukkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional menjadi penyebab terjadinya *turnover intention* sebelum karyawan memutuskan untuk keluar dari organisasi (*turnover intention*), mengacu pada hal tersebut peneliti ingin mengembangkan lebih lanjut apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasional menjadi penyebab terjadinya *turnover intention* juga terjadi pada karyawan Manis *Gallery* Mas Ubud.

Pengamatan awal dilakukan 10 orang karyawan dan pimpinan perusahaan dengan cara mengamati dan mencatat fenomena yang terjadi di perusahaan kemudian menggunakannya sebagai bahan pertimbangan pada penelitian. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan teridentifikasi adanya indikasi permasalahan yang berkaitan dengan *turnover intention* dan kepuasan kerja seperti adanya karyawan yang datang terlambat, bermalas-malasan saat bekerja, dan adanya karyawan yang tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan sebelumnya atau tanpa surat izin.

Pengamatan lain juga menemukan masalah yang mencerminkan kurangnya komitmen organisasional di perusahaan seperti adanya karyawan yang tidak

bermangat saat melayani wisatawan, dan berpakaian tidak rapi. Hal ini tentu saja melanggar standar etika pelayanan yang telah ditetapkan dan menjadi bukti rendahnya komitmen karyawan terhadap nilai dan tujuan dari perusahaan. Fenomena dan rangkaian masalah yang terjadi di Manis *Gallery* Mas Ubud tersebutlah yang memotivasi untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang berjudul pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada karyawan Manis *Gallery* Mas Ubud.

Teori tindakan beralasan yang dikemukakan oleh Ajzen dan Fishbein (1975) menyatakan bahwa perilaku timbul dipengaruhi oleh sikap melalui proses pengambilan keputusan yang teliti dan beralasan, dan dampaknya terbatas pada tiga hal; pertama, perilaku tidak banyak ditentukan oleh sikap umum tapi oleh sikap yang spesifik terhadap sesuatu, kedua, perilaku dipengaruhi tidak hanya oleh sikap tetapi juga norma-norma subjektif, ketiga, sikap terhadap suatu perilaku bersama norma-norma subjektif membentuk suatu intensi atau niat untuk berperilaku tertentu.

Inti dari teori tindakan beralasan adalah perilaku terbentuk dari intensi atau niat terhadap perilaku. Intensi merupakan fungsi dari dua determinan dasar, yaitu sikap individu terhadap perilaku dan persepsi individu terhadap tekanan sosial untuk melakukan atau untuk tidak melakukan perilaku yang bersangkutan yang disebut norma subjektif.

Harnoto (2002:2) menyatakan, *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* dan di antaranya adalah keinginan untuk

mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. *Turnover intention* pada dasarnya adalah keinginan untuk meninggalkan atau keluar dari perusahaan. *Turnover* karyawan adalah pengunduran diri permanen secara sukarela (*voluntary*) maupun tidak sukarela (*involuntary*) dari suatu organisasi (Robbins dan Judge, 2008: 38).

Voluntary turnover atau *quit* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain, sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya (Shaw *et al.*, 1998). *Voluntary turnover* dapat dibedakan menjadi dua : a. *Avoidable turnover* (yang dapat dihindari). Hal ini disebabkan oleh upah yang lebih baik di tempat lain, kondisi kerja yang lebih baik di perusahaan lain, masalah dengan kepemimpinan / administrasi yang ada, serta adanya perusahaan lain yang lebih baik. b. *Unavoidable turnover* (yang tidak dapat dihindari). Hal ini disebabkan oleh pindah kerja ke daerah lain karena mengikuti pasangan, perubahan arah karir individu, harus tinggal di rumah untuk menjaga pasangan atau anak, dan kehamilan. *Involuntary turnover* diakibatkan oleh tindakan pendisiplinan yang dilakukan oleh perusahaan atau karena *lay off*.

Kepuasan kerja adalah perasaan positif seorang karyawan yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik pribadi karyawan, seorang karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seorang karyawan yang merasakan ketidakpuasan dengan pekerjaan mereka memiliki perasaan-perasaan yang negatif pada pekerjaannya

(Robbins & Judge, 2009 : 99). Dampak positif dari seorang karyawan yang merasakan kepuasan kerja salah satunya adalah menurunnya keinginan dari karyawan untuk berhenti dari perusahaan (Suhanto, 2009). Sakiru *et al.* (2013) mengungkapkan kepuasan kerja adalah hal penting bagi karyawan untuk pengembangan organisasi, karyawan berharap mendapat lebih banyak kepuasan kerja dibandingkan dengan pekerjaan mereka sebelumnya. Bakotic (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai. Garboua dan Montmarquette (2004) menyatakan bahwa kepuasan kerja menggambarkan perasaan kerja yang didasari atas pengalaman kerjanya.

Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasional (*organizational commitment*) merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasional serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Avolio *et al.* (2004) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat dengan organisasinya. (Arabiyat.,2011). Kartika dkk. (2014) menambahkan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu ikatan dan loyalitas yang dimiliki karyawan untuk melibatkan diri secara aktif dalam organisasi demi kemajuan organisasi. Kartika dkk. (2014) menambahkan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu ikatan dan loyalitas yang dimiliki karyawan untuk melibatkan diri secara aktif dalam organisasi demi kemajuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan

perilaku positif yang kuat terhadap organisasikerja yang dimilikinya (Djastuti, 2011).

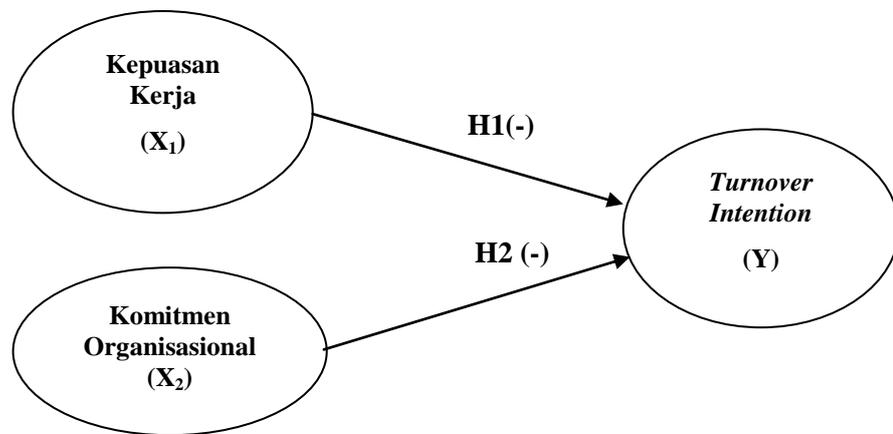
Turnover intention mencerminkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Robbins (2003) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dihubungkan negatif dengan keluarnya karyawan, tetapi faktor-faktor lain seperti pasar kerja, kesempatan kerja alternatif dan panjangnya masa kerja merupakan kendala penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada. Hal ini senada dengan Salleh *et al.* (2012) dalam penelitiannya menemukan aspek kepuasan kerja yang meliputi promosi, pekerjaan itu sendiri, serta supervisi kecuali rekan kerja terbukti berpengaruh negatif pada *turnover intention*. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Susiani (2014) pada perusahaan The Stones Entertainment Center yang berlokasi di Kuta, Bali menyatakan bahwa, kepuasan kerja berpengaruh negatif pada *turnover intention*. Aspek kepuasan kerja seperti pembentukan suasana kekeluargaan serta kesempatan memperoleh kenaikan jabatan meningkatkan kepuasan kerja yang membuat karyawan untuk tetap bekerja pada perusahaan. Menurut Tekleab *et al.* (2011) Karyawan yang puas akan menguntungkan organisasi dan menghemat biaya karyawan yang puas tidak hanya menguntungkan organisasi dalam menghemat biaya pekerjaan terkait tetapi juga mengurangi niat mereka untuk meninggalkan organisasi yang pada akhirnya mengurangi omset. Penelitian Ali (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja meliputi gaji, promosi dan penghargaan berpengaruh negatif pada *turnover intention*. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut.

H₁ : Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Jehanzeb *et al.* (2013) dalam penelitiannya pada 251 responden dari organisasi swasta terkemuka di Saudi Arabia menunjukkan adanya pengaruh negatif antara komitmen organisasional terhadap *turnover intention*. Memberikan wawasan tentang dampak komitmen organisasional pada *turnover intention* bagi para manajer untuk lebih mengakrabkan para karyawannya dengan tujuan dari perusahaan untuk meningkatkan komitmen organisasional pada diri karyawan. Hal senada diungkapkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Safitri dan Nursalim (2013) komitmen organisasional tidak berhubungan signifikan dengan *turnover intention*. Semakin diperhatikannya kesejahteraan para guru membuat komitmen organisasional meningkat dan *turnover intention* dapat ditekan. Hal ini diperkuat oleh penelitian Indraprasti (2011) pada karyawan alih daya BRI Cabang Sleman dan BRI Cabang Muntilan menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional seperti kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian Hussain dan Asif (2012), menunjukkan bahwa hubungan antara komitmen organisasi dan *turnover intention* adalah negatif. Apabila karyawan menerima dukungan dari organisasi dan percaya pada komitmen mereka akan tetap memilih untuk bertahan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aydogdu dan Asigikil (2011) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif pada *turnover intention*. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut

H₂ : Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Untuk memperjelas keterkaitan antara kepuasan kerja, komitmen karyawan dan *turnover intention* maka perlu dibuat model konseptual yang menggambarkan secara ringkas hubungan antara masing-masing variabel :



Gambar 1. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover intention* Manis Gallery Mas Ubud Pada Karyawan

METODE PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan dalam penelitian ini, desain penelitiannya digolongkan pada jenis penelitian asosiatif (hubungan) karena dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh sebab akibat dari variabel-variabel yang diteliti (Sugiyono, 2013:5). Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (X₁) dan Komitmen Organisasional (X₂) sebagai variabel bebas, serta *Turnover intention* (Y) sebagai variabel terikat.

Penelitian ini dilakukan di Manis *Gallery*, Jalan Raya Mas, Banjar Tarukan, Ubud. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada beberapa pertimbangan yaitu karena ditemukannya masalah-masalah yang terkait dengan kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *turnover intention* serta tersedianya data yang mampu diolah oleh peneliti. Variabel bebas adalah variabel mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2010:59). Kepuasan kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) merupakan variabel bebas dari penelitian ini. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2010:59). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *turnover intention* (Y).

Definisi operasional variabel yaitu suatu definisi yang diberikan pada sebuah variabel dengan cara memberikan atau menspesialisasikan kegiatan yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Nazir, 1983:152). Adapun definisi operasional dari variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini. *Turnover intention* (Y) adalah kecenderungan niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Indikator untuk mengukur *turnover intention* (Witasari, 2009) meliputi 1) kecenderungan berfikir untuk meninggalkan organisasi, indikator ini diukur dari sering tidaknya karyawan berfikir untuk keluar dari perusahaan, 2) keinginan akan mencari pekerjaan pada organisasi lain, indikator ini diukur dari cocok tidaknya karyawan berada di perusahaan tempatnya bekerja, 3) kemungkinan meninggalkan organisasi, indikator ini diukur dari adanya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan tempatnya bekerja, 4) kemungkinan meninggalkan organisasi dalam

waktu dekat, indikator ini diukur dari karyawan akan mencari pekerjaan lain tahun depan, 5) kemungkinan meninggalkan organisasi bila ada kesempatan lebih baik, indikator ini diukur dari evaluasi karyawan untuk menemukan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain.

Kepuasan kerja (X_1) merupakan penilaian dan sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, hubungan antar teman kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja. Berdasarkan definisi tersebut indikator untuk mengukur kepuasan kerja yang diadopsi dari instrumen yang dikembangkan oleh Boles *et al.* (2007) meliputi, 1) penilaian dan sikap terhadap beban kerja, merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan, 2) penilaian dan sikap terhadap gaji, merupakan pemberian imbalan terhadap hasil kerja karyawan, 3) penilaian dan sikap terhadap kenaikan jabatan, merupakan kesempatan bagi karyawan untuk terus maju dan berkembang sebagai bentuk aktualisasi diri, 4) penilaian dan sikap terhadap pengawas, merupakan kemampuan atasan untuk menunjukkan perhatian dan memberikan bantuan ketika karyawan mengalami kesulitan bekerja, 5) penilaian dan sikap terhadap rekan kerja, merupakan sejauh mana karyawan mampu menjalin persahabatan dan saling mendukung dalam lingkungan kerja.

Komitmen organisasional (X_2) merupakan suatu keinginan yang dimiliki oleh anggota untuk tetap bertahan dalam organisasional serta berusaha dengan keras untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Indikator-indikator yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan berasal dari *affective organizational commitment*, *continuance organizational commitment* dan

normative organizational commitment, (Zurnali, 2010:102). Indikator dari komitmen organisasional lebih rinci dijelaskan sebagai berikut, 1) terhadap keterlibatan emosional terhadap organisasionalnya berupa perasaan cinta pada organisasi, 2) *Continuance organizational commitment*, indikator ini diukur dari persepsi responden atas keuntungan dan resiko yang didapatkan dengan meninggalkan organisasi saat ini, 3) *Normative organizational commitment*, indikator ini diukur dari persepsi responden terhadap sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasional.

Data kuantitatif adalah data yang terbentuk angka atau data kuantitatif yang di angkakan dengan cara pemberian skor, Rahyuda dkk. (2004:18). Data kuantitatif adalah data jumlah karyawan dan jawaban responden terhadap kuesioner. Data kualitatif merupakan data yang bersifat tidak berstruktur, sehingga variasi data dari sumbernya mungkin sangat beragam (Istijanto, 2010:38). Data kualitatif dalam penelitian ini termasuk gambaran umum perusahaan, sejarah berdirinya perusahaan, dan struktur perusahaan.

Data primer yaitu data asli yang dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus (Istijanto, 2010:38). Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini seperti data yang di dapatkan dengan observasi langsung dan kuesioner yang disebarkan kepada responden. Data sekunder dapat didefinisikan sebagai data yang telah dikumpulkan pihak lain, bukan oleh periset sendiri, untuk tujuan lain (Istijanto, 2010:33), seperti jumlah karyawan, sejarah organisasi, serta struktur organisasi.

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009:115). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Manis Gallery Mas Ubud yang berjumlah 54 orang karyawan, maka penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dimana semua dari anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, digunakan teknik pengumpulan data wawancara, yaitu dengan mengadakan *interview* atau tanya jawab langsung kepada karyawan Manis Gallery Mas Ubud. Kuesioner, metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada karyawan Manis *Gallery* Mas Ubud untuk dimintai keterangan terhadap semua yang dialami dan berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini. Kuesioner ini menyangkut tentang kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan Manis *Gallery* Mas Ubud.

Instrument yang digunakan pada penelitian harus valid dan reliabel (Sugiyono, 2009:109). Suatu instrument dapat diketahui apakah valid dan reliabel dengan cara diuji sebelumnya dengan uji validitas dan reabilitas. Valid atau validitas dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketetapan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Kevaliditasan dari suatu instrument dapat diketahui dengan cara menguji butir-butir pertanyaan dalam kuesioner dengan menggunakan program SPSS. Pada hasil *output* SPSS *item-total statistic* apabila nilai *corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,3 maka pertanyaan atau pernyataan disebut dikatakan valid (Yamin dan

Kurniawan, 2009:284). Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dari instrument. Instrument yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2009:172). Variabel yang dapat dinyatakan reliabel apabila *Koefisien Alpha Cronbach* lebih dari 0,6 (Ghozali, 2006:46).

Model analisis yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan penelitian ini adalah regresi linier berganda. Permasalahan yang harus dijawab adalah variabel bebas (kepuasan kerja dan komitmen organisasional) berpengaruh secara simultan, secara parsial, dan dominan terhadap variabel terikat (produktifitas kerja). Analisis selanjutnya digunakan SPSS 15.0. Model regresi linier berganda sebagai berikut (Utama, 2007:77) :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan:

Y = *Turnover intention*

a = Konstanta

β = Koefisien regresi

X_1 = Kepuasan kerja

X_2 = Komitmen organisasional

e = Kesalahan residual (*error*)

Ghozali (2006:91) menyatakan ada beberapa uji asumsi klasik, yaitu uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, dan uji linieritas. Jenis uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji

normalitas data dalam penelitian ini diuji dengan *Kolmogorov-Smirnov*. Keputusan untuk menentukan normal atau tidaknya distribusi data dilakukan dengan membandingkan *Kolmogorov-Smirnov* hitung lebih kecil dari pada *Kolmogorov-Smirnov* tabel, maka distribusi data dinyatakan normal, dan bila probabilitas lebih besar dari 0,05 maka distribusi data dinyatakan tidak normal. Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Cara yang dapat dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya kolerasi antar sesama variabel bebas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai *variance inflation factor (VIF)*. Jika nilai tolerance lebih dari 10 persen atau *VIF* kurang dari 10, maka dapat dikatakan tidak ada multikolinieritas (Utama, 2009:9). Uji Heteroskedastis bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengandung gejala heteroskedastisitas atau mempunyai varian yang homogen. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Glejser (Utama, 2009:94). Regresi linier berganda yang sudah memenuhi syarat uji asumsi klasik dapat digunakan untuk menguji hipotesis I (uji regresi secara simultan) dan II (uji regresi secara parsial) dalam penelitian ini sebagai berikut.

Uji F ini dilakukan untuk menguji apakah secara serempak variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara baik dan atau untuk menguji apakah model yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk digunakan atau tidak. Apabila hasil dari Uji F menyatakan signifikan F atau P value < 0,05 maka hubungan antar variabel-variabel independen adalah signifikan

mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012: 98). Begitupun sebaliknya apabila hasil dari Uji F menyatakan signifikan F atau P value > 0,05 maka hubungan antar variabel-variabel independen adalah tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen. Uji t ini digunakan untuk menguji berarti atau tidaknya hubungan variabel-variabel independen dalam penelitian kali ini. . Pengujian dilakukan dengan taraf signifikan sebesar $\alpha = 0,05$. Apabila tingkat signifikan variabel kurang dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel tersebut berpengaruh signifikan (Ghozali, 2011:88).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji regresi linier berganda pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap variabel terikat *turnover intention*. Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.531	1.775		11.002	.000
Kepuasan Kerja	-.174	.082	-.261	-2.114	.039
Komitmen Organisasional	-.230	.067	-.423	-3.423	.001
R					0,575
R Square					0,331
F Statistik					12,616
Signifikansi					0,000

Sumber: Data Diolah, 2016

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda seperti yang disajikan pada Tabel 2 maka persamaan struktur

$$Y = 19.531 - 0,174 x_1 - 0,230 x_2 + e$$

$$t = -2.114 -3.42$$

$$R^2 = 0,331$$

Keterangan :

$Y = Turnover Intention$

$x_1 = Kepuasan Kerja$

$x_2 = Komitmen Organisasional$

Uji asumsi klasik dilakukan dengan tujuan untuk memastikan hasil yang diperoleh memenuhi asumsi dasar di dalam analisis regresi. Hasil uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas. Hasil dari uji asumsi klasik yang diolah dengan bantuan *software* SPSS 18.0 disajikan.

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji apakah data yang digunakan normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Apabila koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal.

Tabel 3.
Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	54
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,377
<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i>	0,999

Sumber: Data Diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *Kolmogorov Smirnov* (K-S) sebesar 0,377, sedangkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,999. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,999 lebih besar dari nilai *alpha* 0,05.

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih dari 10% atau VIF Kurang dari 10, maka dikatakan tidak ada multikolinearitas.

Tabel 4.
Hasil Uji Multikoleniaritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Kepuasan Kerja (X ₁)	0,858	1,166
Komitmen Organisasi (X ₂)	0,858	1,166

*Sumber:*Data Diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4. dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari variabel Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional, Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 10% dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikolinearitas.

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang dilakukan dengan uji *Glejser*. Jika tidak ada satu pun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap nilai *absolute residual* atau nilai signifikansinya di atas 0,05 maka tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Tabel 5.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	2.342	1.037		2.258	.028
	Kepuasan Kerja	-.058	.048	-.178	-1.198	.236
	Komitmen Organisasional	.001	.039	.004	.029	.977

Sumber: Data Diolah, 2016

Pada Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai Sig. dari variabel Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi, masing-masing sebesar 0,236 dan 0,977. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Uji kelayakan model atau Uji F digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil yang ada pada Tabel 4.7 nilai F statistik sebesar 12,616 dan nilai signifikannya sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan adanya pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention*.

Nilai determinasi total sebesar 0,331 mempunyai arti bahwa sebesar 33,1% variasi *turnover intention* dipengaruhi oleh variasi kepuasan kerja dan komitmen organisasional sedangkan sisanya sebesar 66,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Uji t digunakan untuk menguji berarti atau tidaknya hubungan variabel-variabel independen dalam penelitian kali ini. Pengujian dilakukan dengan taraf signifikan sebesar 5 persen atau $\alpha = 0,05$. Hasil pengujian masing-masing hipotesis dijelaskan sebagai berikut.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*.

H₀ : Tidak ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*.

H₁ :Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,039 dengan nilai koefisien beta -0,174. Nilai Sig. t 0,039 < 0,05 mengindikasikan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*.

H₀ : Tidak ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*.

H₁ :Komitmen Organisasionalberpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,001 dengan nilai koefisien beta -0,230. Nilai Sig. t 0,001 < 0,05 mengindikasikan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa Komitmen Organisasiberpengaruh negatif dan signifikanterhadap *Turnover Intention*.

Hasil pengujian hipotesis variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yaitu kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Ini berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang

dirasakan karyawan maka akan mengurangi tingkat *turnover intention*. Penelitian ini mengembangkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Salleh *et al.* (2012) dalam penelitiannya menemukan kepuasan kerja terbukti berpengaruh negatif pada *turnover intention*. Hasil ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Susiani (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif pada *turnover intention*.

Hasil pengujian hipotesis variabel komitmen organisasional terhadap *turnover intention*, menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan dari variabel komitmen organisasional terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yaitu komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Ini berarti semakin tinggi tingkat komitmen organisasional pada setiap karyawan maka akan mengurangi tingkat *turnover intention*. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Jehanzeb *et al.* (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nursalim (2013) komitmen organisasional tidak berhubungan signifikan dengan *turnover intention*.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu. 1) Kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan Manis Gallery Mas Ubud. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan mengurangi tingkat *turnover intention* yang

dirasakan karyawan Manis *Gallery* Mas Ubud. 2) Komitmen organisasional mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan Manis *Gallery* Mas Ubud. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasional yang dirasakan oleh karyawan maka akan mengurangi tingkat *turnover intention* yang dirasakan karyawan Manis *Gallery* Mas Ubud.

Berdasarkan hasil analisis penelitian, pembahasan dan simpulan maka beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut. 1) Perusahaan Manis *Gallery* Mas Ubud sebaiknya lebih memperhatikan besarnya gaji yang diterima karyawan sudah sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan. 2) Perusahaan Manis *Gallery* Mas Ubud harus lebih meningkatkan komitmen organisasional mengenai ketertarikan karyawan agar dapat tetap bekerja di dalam perusahaan.

REFERENSI

- Ali, Nazim. 2008. Factors Affecting overall job satisfaction., and turnover intention. *Journal of Managerial Science*, 2 (2): 239-252.
- Ardana, K., Ni Wayan Mujiati., dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Avolio, B. J., Zhu W., Koh, W., and Bhatia, P. 2004. Transformational Leadership and Organizational Commitment: Mediating Role of Psychological Empowerment and Moderating Role of Structural Distance. *Journal of organizational behavior*, 25(8): 951-968.
- 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): 43-53.
- Bakotic, Danica., and Babic Tomislav. 2013. Relationship between Working Conditions., and Job Satisfaction: The Case of Croatia Shipbuilding Company. *International Journal of Business and Social Science*, 4(2): 1-8.

- Bashir, Arabiyat, Al Balqaa, Al-Saleem., and Basma Issa Tlelan. 2011. The extent of application of the principles of the organizational justice., and its relationship to the organizational commitment of the faculty members at the university of Jordan. *International Journal of Human Resource Studies*, 1(2): 52-59.
- Boles. J. S., W. G. Howard and H. H. Donofrio. 2001. An Investigation into the Inter- Relationships of Work-Family Conflict, Family-Work Conflict and Work Satisfaction. *Journal of Managerial Issues*, 13(2): 376-390.
- Bramantara, B., dan Dewi, K. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Krisna Oleh – Oleh Khas Bali III. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1): 1-20.
- Djastuti, Indi. 2011. Pengaruh karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Managerial Perusahaan Jasa Kontruksi di Jawa Tengah. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 13(1): 1-19.
- Fishbein, M., and Ajzen. 1975. *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Reading MA: Addison-Wesley.
- Garboua, L.L. and C. Montmarquette. 2004. Reported Job Satisfaction: What does it mean?. *Journal of Socio-Economics*, 11(2): 1-10.
- Ghayyur, Muhammad., and Waseef Jamal. 2012. Work-Family Conflicts: A Case of Employees Turnover Intention. *International Journal of Social Science and Humanity*, 2(3): 1-7.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Ke-4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-2. Jakarta: PT Prehallindo.
- Hussain, T., and S. Asif. 2012. Is Employees Turnover Intention Driven By Organizational Commitment., and Perceived Organizational Support. *Journal of Quality and Technology Management*, 1(2): 1-10.
- Indraprasti, Devinthia. 2011. Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Intensi Keluar Studi Pada Karyawan Alih Daya (Outsourcing) PT. Bank Rakyat Indonesia di Wilayah Yogyakarta. *Tesis*. Program Studi Megister Manajemen Universitas Gadjah Mada.
- Indriyani, ETTY., dan Haryono Wisnu P.C. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen

Organisasional sebagai Variable Intervening pada Workshop SMK Katolik Santo Mikael. *Jurnal STIE AUB*. 1(1): 21-45.

Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Jehanzeb, K., Anwar, R., and Rasheed, F. M. 2013. Organizational Commitment., and Turnover Intentions: Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Management*, 8(8): 79-90.

Jehanzeb, K., Anwar, R., and Rasheed, F. M. 2013. Organizational Commitment and., Turnover Intentions: Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Management*, 8(8): 79-90.

Kartika, Anggi Dyah Ayu, Hamid Djamhur., dan Arik Prasetya. 2014. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (studi pada karyawan tetap PT. Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(2): 1-8.

Lekatompessy, J.E. 2003. Hubungan Profesionalisme dengan konsekuensinya: Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja dan Keinginan Berpindah (Studi Empiris di Lingkungan Akuntan Publik). *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 5(1): 69-84.

Mayer, Jhon P., and Natalie J. Allen. 1991. A Three Component Conceptualization of Organisasional Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1): 61-89.

Mudiartha Utama, I Wayan, Ni Wayan Mujiati., dan Komang Ardana. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: UPT. Penerbit Universitas Udayana.

Nagar, K. 2012. Organizational Commitment and Job Satisfaction among Teachers during Times of Burnout. *Vikalpa: The Journal for Decision Markets*, 37(2): 1-18.

Nazir, Mohammad. 1983. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Rahyuda, I Ketut. 2004. *Metodologi Penelitian*. Denpasar: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.

- Rivai, Veithzal., dan Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behaviour*. Salemba Empat: Jakarta.
- Safitri, Rezky Yulia., dan Nursalim, M. 2013. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja dengan Intensitas Turnover. *Jurnal Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, Character*, 1(2): 1-17.
- Sakiru, Oladipo Kolapo., Jeffrey Lawrence D'siva., Jamilah Othan., Abu Daud Silong., and Adekanye Temitope Busayo. 2013. Leadership Style and Job Satisfaction Among Employee in Small and Medium Enterprises. *Internasional Journal of Business and Management*, 8(13): 34-41.
- Salleh, R., Mishaliny S. N., and H. Haryanni. 2012. Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention: A Case Study on Employees of a Retail Company in Malaysia. *World Academy of Science, Engineering and Technology*, (1): 316-322.
- Shinta, D. K. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasional pada PT. KPM. *Jurnal manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 7(2): 116-125.
- Srimulyani, VA. 2009. Tipologi dan Antecedent Komitmen Organisasional. *Jurnal Ilmiah Widya Wartha*, 3(14): 159-172.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Suhanto, Edi. 2009. Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Suharso, Pugh. 2010. *Model Analisis Kuantitatif "TEV"*. Jakarta: Indeks.
- Susiani, Vera. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pada Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Unud*, 2(1): 25-57.
- Shaw, Jason D., Delery, John E., Jenkins, G. Douglas Jr. and Nina Gupta. 1998. An Organization-Level Analysis of Voluntary., and Involuntary Turnover. *Academy of Management Journal*, 41(5): 511-525.

- Sylvia, Loana Indra., Bambang Swasto., dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Administratif Bisnis (JAB)*, 7(1): 1-8.
- Tekleab, A.G., and D.S. Chiaburu. 2011. Social exchange, empirical examination of form and focus. *Journal of Business Research*, 6(4): 460-466.
- Utama, Made Suyana. 2009. *Aplikasi Analisis Kuantitatif*. Edisi Ke-3. Denpasar: Sastra Utama.
- Witasari, L. 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja., dan Komitmen Organisasional terhadap Intention to Quit (studi empiris pada Novotel Semarang). Unpublished undergraduate. *Tesis*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Yamin Sofyan., dan Heri Kurniawan. 2009. *SPSS Complete Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*. Jakarta : Salemba Infotek.
- Zhao, Erdong., dan Liu, Liwei. 2010. Comments on Development of Job Embeddedness about Study on Turnover and Exploration into Application in Enterprises. *Asian Social Science*, 6(6): 63-72.
- Zurnali, Cut. 2010. Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan. Penerbit Unpad Press: Bandung.