

## **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. JAYAKARTA BALINDO**

**Pande Aditya Jaya Kusuma Putra<sup>1</sup>**  
**I Wayan Mudiarta Utama<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia  
e-mail: [aditya\\_union@yahoo.co.id](mailto:aditya_union@yahoo.co.id)

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional dan iklim organisasi terhadap *turnover intention* karyawan. Lokasi penelitian ini adalah PT. Jayakarta Balindo. Jumlah sampel yang diambil adalah 95 orang karyawan, dengan metode *simple random sampling*. Metode penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh atau juga disebut dengan sampel sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan angket berupa kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis regresi linear berganda mengindikasikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Jadi *turnover intention* dapat meningkat apabila dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut.

**Kata Kunci:** komitmen organisasional, iklim organisasi, *turnover intention*

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of organizational commitment and organizational climate against turnover employee intention. The location of this research is pt. jayakarta balindo. The number of samples taken was 95 employees, with a method simple random sampling. The method of determining the number of samples in this study using a sampling technique is also called a saturated or census sampling. Data collected through observation, interviews, and questionnaires in the form of a questionnaire. The analysis technique used is multiple linear regression. The results of multiple regression analysis indicated that organizational commitment negatively affect turnover intention. The analysis also showed that organizational climate negatively affect turnover intention so turnover intention can be increased when influenced by two variables.*

**Keywords:** *organizational commitment, organizational climate, turnover intention*

## **PENDAHULUAN**

Kelangsungan hidup dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan, pemasaran serta produknya, tetapi juga ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia. Di era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia atau biasa disingkat (SDM) merupakan peran utama dalam setiap kegiatan di sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi.

Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Walaupun banyak sarana dan prasarana serta sumber daya yang memadai tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun tetap faktor manusia yang memegang peranan atau kendali penting di balik keberhasilan suatu organisasi. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan, karena sumber daya manusia salah satu faktor yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. (Ardana dkk, 2012) menyatakan tujuan perusahaan akan dapat dicapai dengan baik, apabila karyawan dapat menjalankan tugas dengan efisien. Oleh karena itu untuk meningkatkan kemampuan kerja para karyawan perusahaan harus menjalankan usaha pengembangan karyawan, yang bertujuan untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan. Manajer dan karyawan akan berperilaku positif apabila tujuan

pribadi manajer dan karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan dan memiliki dorongan untuk mencapainya atau bisa disebut dengan keselarasan tujuan. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Banyak usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang baik di antaranya melalui komitmen. Komitmen adalah suatu keadaan di mana individu memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasional merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang mempunyai komitmen terhadap organisasi cenderung menunjukkan sikap kerja yang semangat terhadap tugas yang diberikan dan memiliki tanggung jawab serta sangat loyal terhadap perusahaan. Komitmen yang tinggi akan menimbulkan energi yang positif untuk melakukan hal yang terbaik demi organisasinya. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan. Oleh karena itu peran sumber daya manusia, khususnya jajaran manajemen dari dasar sampai puncak harus mampu berperan sebagai penggerak untuk mewujudkan misi dan tujuan perusahaan.

Komitmen organisasi yang tinggi membuat seorang karyawan berusaha untuk mempertahankan statusnya di suatu perusahaan. Status sebagai karyawan itu tidak akan hilang jika karyawan memiliki prestasi kerja yang baik, perusahaan akan mempertahankan keberadaan karyawan yang memiliki kualitas kerja yang

baik karena merupakan salah satu hal yang sangat diperlukan oleh perusahaan. Jadi, antara perusahaan dan karyawan harus terdapat hubungan timbal balik. Seorang karyawan akan mendapatkan hak-haknya apabila karyawan dapat memenuhi kewajibannya dengan baik. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu penyebab terjadinya *turnover intention*, karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan mampu mengurangi terjadinya *turnover intention* di perusahaan.

Permasalahan yang muncul pada karyawan yang tidak memiliki komitmen tinggi pada akhirnya karyawan tersebut akan pindah kerja. Komitmen organisasional dianggap penting bagi perusahaan karena: (1) berpengaruh terhadap *turnover* karyawan, (2) berhubungan dengan kinerja yang mengasumsikan bahwa karyawan yang mempunyai komitmen tinggi cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar untuk perusahaan (Morrison, 1997). Abdillah (2012) menyatakan *turnover intention* merupakan suatu keadaan di mana karyawan memiliki niat yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda dan *turnover* adalah pergerakan keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja. Glissmeyer *et al.*, (2008) menyatakan *turnover intention* juga didefinisikan sebagai faktor yang memediasi keinginan dan tindakan berhenti dari organisasi itu sendiri. Menurut Sutanto dan Gunawan (2013) penyebab terjadinya *turnover* antara lain stress kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja. Salah satu penyebab *turnover intention* juga dipengaruhi oleh iklim organisasi yang tidak kondusif yang menimbulkan ketidaknyamanan dalam lingkungan perusahaan

tersebut, sehingga karyawan tidak meyakini bahwa dirinya adalah orang yang dapat dipercaya, berharga dan menguntungkan di perusahaan. Hal tersebut membawa kerugian bagi perusahaan seperti menurunnya produktifitas, kualitas kerja dan kepuasan kerja. dalam hal ini organisasi dan karyawan harus secara bersama-sama menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencapai komitmen yang dimaksud.

Sumardiono (2005) menyebutkan bahwa Iklim organisasi adalah karakteristik yang membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lain dan mempengaruhi perilaku para karyawan di organisasi. Sebagai contoh, karyawan yang baru mulai masuk kerja biasanya akan mengalami tingkatan permulaan komitmen yang rendah dan cenderung punya keinginan kuat untuk pindah ke perusahaan lain karena merasa belum bisa beradaptasi dengan iklim organisasi tersebut, sebaliknya karyawan yang sudah lama bekerja, sudah terbiasa dengan kondisi dan iklim organisasinya akan merasa menjadi bagian dari organisasi setelah melalui tahun-tahun bekerja di perusahaannya. Apabila mengalami hambatan atau tekanan-tekanan, maka karyawan dengan masa kerja yang lebih lama akan lebih kuat bertahan dibandingkan karyawan baru yang belum banyak terlibat di dalam organisasi. Idrus (2006) mengatakan, iklim organisasi merupakan nyaman atau tidaknya seorang karyawan bekerja di organisasi atau perusahaan tersebut.

Sebuah iklim organisasi yang mampu membawa para karyawan untuk meningkatkan prestasi dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan bukanlah suatu hal yang mudah. Hal ini karena pada dasarnya manusia memiliki

karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya. Apabila terdapat perbedaan atau kesenjangan antara persepsi anggota dengan persepsi pimpinan mengenai iklim yang dirasakan dan yang diharapkan, maka ini akan memungkinkan terciptanya ketidakpuasan kerja dari anggota, sehingga dapat menimbulkan penyalahgunaan hak dan kewajiban yang akhirnya mengakibatkan tujuan organisasi tidak dapat dipenuhi secara optimal. Persoalan-persoalan ini semakin bertumpuk dengan kecenderungan perusahaan untuk berkembang dan menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan di sekitarnya sehingga karyawan seringkali kehilangan jati diri dan pimpinan makin sulit untuk memuaskan kebutuhannya dan mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang menilai diri sendiri sebagai orang yang berguna dan berharga akan menganggap organisasi tersebut penting di dalam kehidupannya dan akan berkeinginan untuk tetap tinggal di dalam organisasi (Belkaoli dalam Wijayawati dan Winarna, 2004).

Komitmen organisasional dan iklim organisasi merupakan dua hal yang penting dan sangat mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Oleh sebab itu, penting untuk menciptakan komitmen organisasional dan iklim organisasi yang baik untuk menurunkan tingkat *turnover intention* di perusahaan PT. Jayakarta Balindo.

PT. Jayakarta Balindo sebagai salah satu perusahaan penjualan mobil, dalam menjalankan usahanya tidak luput dari persaingan usaha sejenis. Persaingan ini merupakan tantangan bagi manajemen PT. Jayakarta Balindo untuk mampu bersaing. Perusahaan ini harus meningkatkan kinerja dengan memberikan

pelayanan terbaik terhadap pelanggan dan menjaga kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Tingkat perputaran karyawan PT. Jayakarta Balindo menunjukkan angka yang rendah. Data perputaran karyawan PT. Jayakarta Balindo pada tahun 2010-2016 disajikan dalam Tabel 1.

**Tabel 1.**  
**Data Perputaran Karyawan PT. Jayakarta Balindo Tahun 2010-2016**

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Karyawan Masuk (Orang)	Karyawan Keluar (Orang)	Karyawan Akhir Periode	LTO (%)
2010	52	5	2	55	3.74
2011	55	7	2	60	3.48
2012	60	15	2	73	3.00
2013	73	8	2	79	2.63
2014	79	9	3	85	2.44
2015	85	13	3	95	2.22
2016	95	12	2	105	2
<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>69</b>	<b>16</b>	<b>95</b>	<b>17.51</b>
<b>Rata-rata</b>	<b>13.57</b>	<b>8.86</b>	<b>2.28</b>	<b>13.57</b>	<b>2.79</b>

Sumber: HRD PT. Jayakarta Balindo (2017).

Tabel 1. menunjukkan bahwa jumlah karyawan PT. Jayakarta Balindo setiap tahunnya fluktuatif. Karyawan disini meliputi Direksi, Manager, Supervisor, Administrasi, Accounting, Service Advisor dan Mekanik. Bersangkutan dengan *turnover intention*, dari hasil data pada Tabel 1. Rata-rata karyawan yang keluar mencapai 2,28 persen, yang tidak melebihi standar 10 persen. Standar tingkat turnover karyawan yang bisa ditolerir pada setiap perusahaan berbeda-beda. Standar turnover karyawan yang normal adalah 10% namun angka tersebut kini dianggap terlalu kecil mengingat tenaga kerja baru begitu mudah beralih tempat

kerja. Menurut penelitian Nahusona dkk. (2004) dan Grant *et al.* (2001) komitmen organisasional yang tinggi akan berpengaruh terhadap penurunan keinginan karyawan untuk pindah, yang artinya semakin tinggi komitmen organisasional karyawan kepada perusahaan, maka semakin rendah keinginan untuk keluar. Berdasarkan Tabel 1. diketahui bahwa karyawan pada PT. Jayakarta Balindo dalam 5 tahun terakhir terdapat peningkatan karyawan keluar walaupun jumlah yang tidak terlalu banyak. Ini mengindikasikan bahwa terdapat permasalahan mengenai komitmen organisasional.

Berdasarkan *observasi* dan wawancara yang dilakukan kepada karyawan mengindikasikan bahwa hubungan antara karyawan sudah berjalan dengan baik tetapi ada karyawan yang mengatakan bahwa faktor eksternal yang menyebabkan iklim organisasi menjadi kurang kondusif, seperti adanya permasalahan dari lingkungan dan keluarga yang kemudian mempengaruhi pekerjaan, sehingga faktor tersebut dapat mengganggu kegiatan iklim organisasi.

H<sub>1</sub> : Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Wan et al. (2010) menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi memiliki keinginan untuk pindah yang lebih rendah. Apabila karyawan mampu menjaga komitmen yang dimiliki maka akan dapat mengurungkan niat karyawan untuk berpindah tempat kerja. Hal ini dapat menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Sijabat (2011) dan Ahmed et al. (2013), yang menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan yang serupa juga di kemukakan

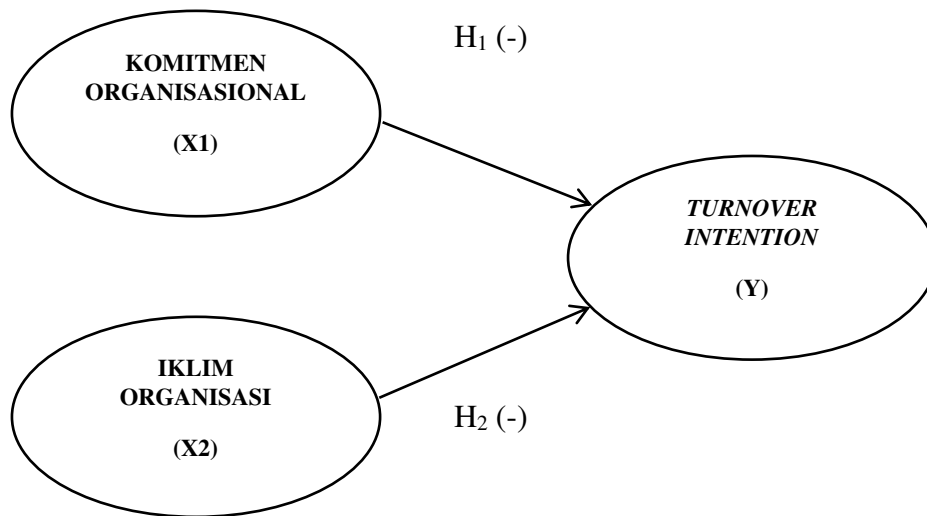


oleh Jehanzeb et al. (2013), dan Joo (2010), yang menemukan hubungan yang negatif antara komitmen organisasi dan turnover intention. Hasil yang serupa juga dikemukakan oleh Handaru dan Muna (2012), dimana komitmen organisasi memiliki hubungan yang negatif terhadap *turnover intention*.

H<sub>2</sub> : Iklim organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*..

Menurut Zeytinoglu *et al.*, (2007) menyatakan bahwa keinginan keluar karyawan dari perusahaan juga dipengaruhi oleh iklim perusahaan, karena secara tidak langsung iklim perusahaan memiliki dampak yang besar terhadap psikologis seorang karyawan. Herman dkk (2014) menyatakan iklim organisasi adalah kondisi lingkungan kerja, baik bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam suatu organisasi. Russel *et al.*, (2010) iklim organisasi merupakan indikator signifikan dari niat terjadinya perputaran karyawan. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suliman dan Obaidli (2011) menyatakan bahwa persepsi karyawan terhadap iklim organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Sama halnya dengan penelitian Jyoti (2013) Iklim organisasi dengan *turnover intention* memiliki hubungan negatif.

Iklim organisasi dengan *turnover intention* memiliki pengaruh yang signifikan, dimana apabila iklim organisasi positif maka *turnover intention* menjadi rendah, begitupun sebaliknya iklim organisasi yang negatif maka *turnover intention* menjadi tinggi.



**Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian**

*Sumber:*

H<sub>1</sub>: Wan *et al.* (2010); Sijabat (2011); Ahmed *et al.* (2013); Jehanzeb *et al.* (2013); Joo (2010).

H<sub>2</sub>: Zeytinoglu *et al.*, (2007); Herman dkk (2014); Russel *et al.*, (2010); Suliman dan Obaidli (2011); Jyoti (2013).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kausatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Objek yang menjadi kajian dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional, iklim organisasi dan *turnover intention*. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Jayakarta Balindo. Sampel sebanyak berjumlah 95 orang karyawan, yang ditentukan dengan teknik *sample random sampling*. Metode pengumpulan data adalah dengan observasi, menyebarkan kuesioner dan wawancara, sementara analisis yang dipergunakan adalah regresi linier berganda. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional (X1) dan iklim organisasi (X2), sedangkan variabel terikat adalah *turnover intention* (Y).

Adapun bentuk dari persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

Y = *Turnover Intention*

X<sub>1</sub> = Komitmen Organisasional

X<sub>2</sub> = Iklim Organisasi

β<sub>0</sub> = Intersep Y

β<sub>1</sub> = Koefisien variabel X<sub>1</sub>

β<sub>2</sub> = Koefisien variabel X<sub>2</sub>

e = *Error of term* (Variabel yang tidak terungkap)

*Turnover intention* merupakan salah satu perilaku adanya niat menarik diri dari dunia kerja dan ini merupakan hak bagi setiap individu untuk menentukan pilihannya, apakah tetap bekerja atau keluar dari perusahaan tersebut (Sidharta dan Margaretha, 2011). Harnoto (2002; dalam Sianipar dan Haryanti, 2014) menjelaskan terdapat indikator untuk mengukur intensi *turnover* karyawan, yaitu absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, peningkatan pelanggaran terhadap tata tertib kerja, meningkatnya protes terhadap atasan dan perilaku yang sangat berbeda dari biasanya.

Komitmen organisasional merupakan keinginan seorang anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut dan berusaha keras demi tercapainya tujuan organisasi (Aydogdu dan Asikgil, 2011). Komitmen dapat diartikan sebagai sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan

organisasi tersebut Calsita (2003), terdapat tiga komponen komitmen organisasional, yaitu *affective organizational commitment*, *continuance organizational commitment* dan *normative organizational commitment*.

Iklm organisasi merupakan persepsi suasana, tekad dan harapan karyawan dengan dituntut oleh sistem atau norma yang mengarahkan karyawan untuk bertindak atau bekerja sesuai prosedur-prosedur tertentu dalam upaya menjalankan tugas dengan tingkat keberhasilan yang tinggi. Iklm organisasi dibentuk melalui hubungan antara tuntutan lingkungan, teknologi, struktur dan penampilan kerja. Konsep iklm organisasi itu sendiri tidak lepas dari sifat dan ciri yang terdapat dalam suatu lingkungan kerja yang timbul terutama karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak sadar, dan dianggap mempengaruhi perilaku (Mowday et al., 1982; Sri dan Anfudin, 2003).

Stringer (2002) berpendapat bahwa, ada indikator yang digunakan untuk menilai iklm organisasi tersebut yaitu, struktur adalah perasaan karyawan secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam pekerjaannya, tanggung jawab adalah perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “bos untuk diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusan dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya, penghargaan adalah mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik, dukungan adalah merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung antar atasan dan rekan kerja dan komitmen yaitu perasaan bangga suatu anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden yang diteliti dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, jabatan dan masa kerja responden. Tabel 2. menjelaskan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 70 orang (74 persen) dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 25 orang (26 persen), berdasarkan usia dapat dilihat bahwa responden yang berusia 17-25 berjumlah 30 orang (32 persen), usia 26-34 berjumlah 26 orang (27 persen), usia 35-44 berjumlah 21 orang (22 persen), usia 45-54 berjumlah 13 orang (14 persen) dan usia >55 berjumlah 5 orang (5 persen), berdasarkan pendidikan dapat dilihat bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA berjumlah 37 orang (39 persen), Diploma berjumlah 27 orang (29 persen), S1 berjumlah 26 orang (27 persen) dan S2, berdasarkan masa kerja dapat dilihat bahwa responden dengan masa kerja 1-5 tahun berjumlah 26 orang (27 persen), 6-10 tahun berjumlah 32 orang (34 persen), 11-15 tahun berjumlah 17 orang (18 persen) dan >15 tahun berjumlah 20 orang (21 persen).

**Tabel 2.**  
**Karakteristik Responden**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-Laki	70	74
Perempuan	25	26
<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>100</b>
<b>Umur</b>		
17-25	30	32
26-34	26	27
35-44	21	22
45-54	13	14
>55	5	5
<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>100</b>
<b>Tingkat Pendidikan</b>		

SMA / Sedarajat	37	39
Diploma	27	29
S1	26	27
S2	5	5
S3	-	-
<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>100</b>
<b>Masa Kerja</b>		
<b>1-5 tahun</b>	26	27
<b>6-10 tahun</b>	32	34
<b>11-15 tahun</b>	17	18
<b>&gt;15 tahun</b>	20	21
<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>100</b>

Sumber : Data primer diolah, 2017

Syarat minimum suatu kuesioner yang memenuhi validitas adalah jika nilai koefisien korelasinya lebih besar dari 0,30.

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation	Keterangan
<b>Komitmen Organisasional</b>	X1.1	0,883	Valid
	X1.2	0,916	Valid
	X1.3	0,894	Valid
	X1.4	0,866	Valid
	X1.5	0,873	Valid
<b>Iklm Organisasi</b>	X2.1	0,897	Valid
	X2.2	0,907	Valid
	X2.3	0,933	Valid
	X2.4	0,911	Valid
	X2.5	0,903	Valid
<b>Turnover Intention</b>	Y1	0,951	Valid
	Y2	0,944	Valid
	Y3	0,945	Valid
	Y4	0,919	Valid
	Y5	0,911	Valid

Sumber : Data diolah, 2017

Tabel 3. menunjukkan bahwa instrumen-instrumen pada setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Pearson Correlation* atau Koefisien Korelasi untuk

masing-masing butir pertanyaan lebih besar dari 0,30, sehingga dinyatakan valid dan dapat dipakai untuk melakukan penelitian atau menguji hipotesis penelitian.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya apabila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh konsisten. Instrumen yang digunakan dikatakan reliabel jika koefisien *cronbach's alpha* > 0,7.

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	Komitmen Organisasional	0,931	Reliabel
2.	Iklim Organisasi	0,948	Reliabel
3.	<i>Turnover Intention</i>	0,961	Reliabel

*Sumber* : Data diolah, 2017

Tabel 4. menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* untuk variabel komitmen organisasional adalah 0,931. Nilai *Cronbach's alpha* untuk variabel iklim organisasi adalah 0,948. Nilai *Cronbach's alpha* untuk variabel *turnover intention* adalah 0,961. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* > 0,70, hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan adalah reliabel.

*Turnover Intention* merupakan variabel terikat (Y) dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian dapat dilihat pada Tabel 5 mengenai skor penilaian secara keseluruhan berasal dari jawaban 95 responden terhadap variabel *turnover intention*.

**Tabel 5.**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai *Turnover Intention***

No	Pernyataan	Distribusi Jawaban (%)					Rata - Rata	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
1.	Saya termasuk orang yang malas bekerja.	17	57	3	12	6	2.29	Rendah
2.	Saya malu bekerja di perusahaan ini.	13	51	13	14	4	2.42	Rendah
3.	Saya selalu melanggar peraturan yang di tetapkan oleh perusahaan.	19	39	19	11	7	2.45	Rendah
4.	Saya merasa tidak mendapatkan keadilan di perusahaan.	8	57	12	15	3	2.45	Rendah
5.	Saya mengabaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.	18	51	8	15	3	2.30	Rendah
<b>Rata – Rata Keseluruhan Variabel <i>Turnover Intention</i></b>							2.38	Rendah

Sumber : Data diolah, 2017

Tabel 5. menunjukkan dari 5 pernyataan mengenai *turnover intention* memperoleh nilai rata-rata keseluruhan variabel sebesar 2,38. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban dari responden mengenai indikator dari *turnover intention* rendah. Indikator yang memiliki rata-rata yang paling tinggi ditunjukan pada pernyataan “saya mendapat penghargaan saat dapat menyelesaikan tugas dengan baik” dan “saya mendapat dukungan yang diberikan oleh atasan maupun rekan kerja” dengan nilai rata-rata sebesar 2,45. Indikator yang memiliki rata-rata skor yang paling rendah dibandingkan dengan rata-rata kor keseluruhan ditunjukan pada pernyataan ”saya merasa semua karyawan mendapat perlakuan yang sama dan mendapat kesempatan yang sama.” dengan nilai rata-rata yaitu sebesar 2,29.



Komitmen Organisasional merupakan variabel bebas ( $X_1$ ) dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.5 mengenai skor penilaian secara keseluruhan berasal dari jawaban 95 responden terhadap variabel komitmen organisasional.

**Tabel 6.**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Komitmen Organisasional**

No	Pernyataan	Distribusi Jawaban (%)					Rata-Rata	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
1.	Saya merasa bangga terhadap organisasi tempat saya bekerja.	0	14	17	24	40	3,80	Sangat Tinggi
2.	Saya merasa terikat secara emosional baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan pada perusahaan ini.	0	12	19	27	37	3,81	Sangat Tinggi
3.	Saya merasa bahwa bekerja pada perusahaan ini merupakan kesempatan yang terbaik.	0	11	18	31	35	3,83	Sangat Tinggi
4.	Saya merasa rugi apabila keluar dari perusahaan tempat saya bekerja.	0	7	22	40	26	3,82	Sangat Tinggi
5.	Saya menganggap bahwa loyalitas adalah hal yang penting.	0	12	12	26	45	3,97	Sangat Tinggi
<b>Rata – Rata Keseluruhan Variabel Komitmen Organisasional</b>							3,85	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah, 2017

Tabel 6. menunjukkan dari 5 pernyataan mengenai komitmen organisasional memperoleh nilai rata-rata keseluruhan variabel sebesar 3,85. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban dari responden mengenai indikator dari komitmen organisasional tinggi. Indikator yang memiliki rata-rata yang paling tinggi ditunjukkan pada pernyataan “saya menganggap bahwa loyalitas adalah hal yang penting” dengan nilai rata-rata sebesar 3,97. Indikator yang memiliki rata-rata skor yang paling

rendah dibandingkan dengan rata-rata skor keseluruhan ditunjukkan pada pernyataan "saya merasa bangga terhadap organisasi tempat saya bekerja." dengan nilai rata-rata yaitu sebesar 3,80.

Iklm organisasi merupakan variabel bebas ( $X_2$ ) dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.6 mengenai skor penilaian secara keseluruhan berasal dari jawaban 95 responden terhadap variabel iklim organisasi.

**Tabel 7.**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Iklim Organisasi**

No	Pernyataan	Distribusi Jawaban (%)					Rata -Rata	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
1.	Saya merasa semua karyawan mendapat perlakuan yang sama dan mendapat kesempatan yang sama.	0	13	7	32	43	3,97	Sangat Baik
2.	Saya memiliki wewenang dan tanggung jawab dalam mengambil keputusan terhadap tugas yang diberikan.	0	14	24	17	40	3,73	Sangat Baik
3.	Saya mendapat penghargaan saat dapat menyelesaikan tugas dengan baik.	0	14	10	28	43	3,90	Sangat Baik
4.	Saya mendapat dukungan yang diberikan oleh atasan maupun rekan kerja.	0	11	20	17	47	3,93	Sangat Baik
5.	Saya senang dengan komitmen yang telah ada sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan bersama-sama.	0	13	15	26	41	3,87	Sangat Baik
<b>Rata – Rata Keseluruhan Variabel Iklim Organisasi</b>							<b>3,88</b>	<b>Sangat Baik</b>

Sumber : Data diolah, 2017

Tabel 7. menunjukkan dari 5 pernyataan mengenai iklim organisasi memperoleh nilai rata-rata keseluruhan variabel sebesar 3,88. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban dari responden mengenai indikator dari iklim organisasi tinggi. Indikator yang memiliki rata-rata yang paling tinggi ditunjukkan pada pernyataan “saya merasa semua karyawan mendapat perlakuan yang sama dan mendapat kesempatan yang sama” dengan nilai rata-rata sebesar 3,97. Indikator yang memiliki rata-rata skor yang paling rendah dibandingkan dengan rata-rata skor keseluruhan ditunjukkan pada pernyataan “saya memiliki wewenang dan tanggung jawab dalam mengambil keputusan terhadap tugas yang saya kerjakan” dengan nilai rata-rata yaitu sebesar 3,73.

Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah berdistribusi normal atau tidak. Jika *Asymp. Sig (2 tailed)* lebih besar dari *level of significant* yang dipakai yaitu 0,05 (5 persen) berarti distribusi itu normal begitu pula sebaliknya.

**Tabel 8.**  
**Hasil Uji Normalitas**

	Unstandardized Residual
N	95
<i>Test Statistic</i>	0,068
<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i>	0,074

*Sumber* : Data diolah, 2017

Tabel 8. menunjukkan bahwa nilai *Test Statistic* sebesar 0,084 dan nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar 0,074. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,074 lebih besar dari nilai *alpha* 0,05.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk membuktikan atau menguji adanya korelasi antara variabel bebas yang satu dengan yang lain. Jika nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) kurang dari 10 dan angka *Tolerance* lebih dari 0,1.

**Tabel 9.**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF
Komitmen Organisasional (X1)	0,476	2,103
Iklim Oganisasi (X2)	0,476	2,103

*Sumber* : Data diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 9. tersebut dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* masing-masing variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hubungan multikolinearitas antar variabel bebas tersebut.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian ini dilakukan dengan Uji *Glejser* dengan melihat tingkat signifikansi, jika tingkat signifikansi berada diatas 0,05 maka model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

**Tabel 10.**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	Keterangan
Komitmen Organisasional	0,766	Bebas heteroskedasitas
Iklim Organisasi	0,660	Bebas heteroskedasitas

*Sumber* : Data diolah, 2017

Hasil pengujian heterokedastisitas pada Tabel 10. menunjukkan nilai signifikansi masing-masing variabel bebas lebih besar dari 0,05, sehingga dapat

disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari heterokedastisitas.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Komitmen Organisasional ( $X_1$ ), Iklim Organisasi ( $X_2$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT. Jayakarta Balindo.

**Tabel 11.**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
Constant	23,825	1,135	
Komitmen Organisasional	-0,334	0,102	-0,318
Iklim Organisasi	-0,514	0,100	-0,502

Sumber : Data diolah, 2017

Dari hasil analisis regresi pada Tabel 11. dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 23,686 + -0,345 X_1 + -0,506 X_2 \dots\dots\dots(2)$$

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas mampu menjelaskan perubahan variabel terikatnya.

Berdasarkan hasil pengujian, menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,575 yang artinya 57,5 persen variasi variabel *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasional dan iklim organisasi sebesar 42,5 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah dalam penelitian ini model yang digunakan layak untuk digunakan atau tidak sebagai alat analisis untuk menguji pengaruh variabel bebas pada variabel terikatnya. Untuk mengetahui hasil uji F dapat dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi masing-masing variabel bebas dengan nilai 0,05. Apabila tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 atau 5 persen maka hubungan antar variabel bebas adalah signifikan mempengaruhi variabel terikat yaitu *turnover intention*.

Berdasarkan hasil pengujian, dapat dilihat bahwa nilai signifikan uji F adalah sebesar 0,000 yang menunjukkan lebih kecil dari 0,005. Hal ini berarti variabel komitmen organisasional dan iklim organisasi berpengaruh secara serempak variabel terikatnya yaitu *turnover intention*.

Uji statistik t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. *Level of significant* yang digunakan adalah 0,05 atau 5 persen. Apabila tingkat signifikansi t lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

**Tabel 13.**  
**Hasil Uji t**

Model	T	Sig.
(Constant)	20,982	0,000
Komitmen Organisasional	-3,257	0,002
Iklim Organisasi	-5,150	0,000

Sumber : Data diolah, 2017

### **Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention***

Hipotesis ( $H_1$ ) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif pada *turnover intention*. Setelah dilakukan pengujian, hasil penelitian menunjukkan bahwa  $\beta_1 = -0,318$  dengan nilai tingkat signifikansi sebesar 0,002

yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat diartikan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, maka hipotesis pertama ( $H_1$ ) dalam penelitian ini dapat diterima.

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara komitmen organisasional dengan *turnover intention*. Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Wan Li Kuean (2010) menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi memiliki keinginan untuk pindah yang lebih rendah. Apabila karyawan mampu menjaga komitmen yang dimiliki maka akan dapat mengurungkan niat karyawan untuk berpindah tempat kerja. Hal ini dapat menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Sijabat (2011) dan Ahmed et al. (2013), yang menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan yang serupa juga di kemukakan oleh Jehanzeb et al. (2013), dan Joo (2010), yang menemukan hubungan yang negatif antara komitmen organisasi dan *turnover intention*. Hasil yang serupa juga dikemukakan oleh Handaru dan Muna (2012), dimana komitmen organisasi memiliki hubungan yang negatif terhadap *turnover intention*.

### **Pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention***

Hipotesis ( $H_2$ ) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh negative pada *turnover intention*. Setelah dilakukan pengujian, hasil penelitian menunjukkan bahwa  $\beta_2 = -0,502$  dengan nilai tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat diartikan iklim organisasi

berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, maka hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) dalam penelitian ini dapat diterima.

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara iklim organisasi dengan *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Zeytinoglu *et al.*, (2007) menyatakan bahwa keinginan keluar karyawan dari perusahaan juga dipengaruhi oleh iklim perusahaan, karena secara tidak langsung iklim perusahaan memiliki dampak yang besar terhadap psikologis seorang karyawan.

Herman dkk., (2014) menyatakan iklim organisasi adalah kondisi lingkungan kerja, baik bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam suatu organisasi. Russel *et al.*, (2010) berpendapat bahwa, iklim organisasi merupakan indikator signifikan dari niat terjadinya perputaran karyawan. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suliman dan Obaidli (2011) menyatakan bahwa persepsi karyawan terhadap iklim organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Sama halnya dengan penelitian Jyoti (2013) Iklim organisasi dengan *turnover intention* memiliki hubungan negatif.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen organisasional yang dirasakan karyawan maka akan menurunkan perilaku *turnover intention* dari karyawan. Iklim organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti semakin tinggi iklim organisasi yang dirasakan karyawan maka akan menurunkan perilaku *turnover intention* dari karyawan.



Perusahaan sebaiknya memperhatikan komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan. Karena nilai rata-rata terendah adalah saya merasa bangga terhadap perusahaan tempat saya bekerja, ini mengartikan bahwa seorang karyawan merasa tidak memiliki komitmen yang tinggi di perusahaan. Komitmen organisasional terhadap karyawan dapat dilakukan dengan cara melibatkan karyawan dalam setiap kegiatan baik di luar maupun di dalam perusahaan, yang terpenting bahwa karyawan merupakan bagian dari perusahaan PT. Jayakarta Balindo dan menerapkan sistem *reward and punishment* agar karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas yang diberikan. Secara tidak langsung mengurangi keinginan seorang karyawan untuk keluar dari perusahaan PT. Jayakarta Balindo.

Variable iklim organisasi diperoleh nilai rata-rata terendah adalah saya memiliki wewenang dan tanggung jawab dalam mengambil keputusan terhadap tugas yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi perlu diperhatikan, khususnya dalam hal komunikasi dari atasan agar karyawan mampu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan dan menciptakan suasana yang baik untuk mengurangi terjadinya *turnover intention* di perusahaan PT. Jayakarta Balindo.

## **REFERENSI**

- Abdillah, F. 2012. Hubungan Kohevititas Kelompok Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*. 1 (2):52-58.
- Ahmed, Ishfaq, Wan Khairuzzaman Wan Ismail, Salmiah Mohamad Amin dan Muhammad Ramzan. 2013. Influence Of Relationship of POS, LMX and Organizational Commitment On Turnover Intentions. *Organization Development Journal*, 31 (1):55-68.

- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Aydogdu, Sinem dan Baris Asikgil, 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.
- Calsita, A.D., (2003), "Pengaruh Perubahan Organisasi Terhadap Persepsi Karyawan pada Komitmen dan Kinerja Pada Perum Pegadaian Yogyakarta" *Tesis* (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Program Pasca Sarjana Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- Crow, M. S., Chang, B. L., and Jae, J. L. 2012. Organizational justice and organizational commitment among south Korean police officers: an investigation of Job satisfaction as a mediator. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 35 (2):402-423.
- Darmawati, Arum, Lina Nur Hidayati dan Dyna Herlina S. 2013. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Economica*, 9 (1):10-17.
- Djati, P. S., & Khusaini, M. (2003). Kajian terhadap kepuasan kompensasi, komitmen organisasi, dan prestasi kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5 (1):25-41.
- Feishbein dan Ajzen, 1975. *Belief, Attitude, Intention and Behavior: an introduction to theory and research*. California: Addison-Wesley Publishing Company, Inc.
- Ghozali, Imam. 2014. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Edisi ke-7*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Glissmeyer, M., Bishop J. W., & Fass, R. D. (2008) Role conflict, role ambiguity and intention to quit the organization: The case of law enforcement. *Academy of Management Journal*, 40 (1):82-111.
- Grant, K., D. W. Cravens., G. S. Low dan W. C. Moncrief. 2001. The Role of Satisfaction With Territory Design on the Motivation, Attitudes, and Work Outcomes of Salespeople. *Journal of the Academy of Marketing Science*. 29 (2):165-178.
- Handaru, Agung Wahyu dan Nailul Muna. 2012. Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Divisi PT Jamsostek. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 3 (1):119.
- Herman, Djailani AR, dan Sakdiah Ibrahim. 2014. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. 4 (2):160.
- Higgins. 1994. *Hubungan Antara Kepemimpinan dengan Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Terjemahan Abdul Rasyid dan Ramelan, PPM, Jakarta.

- Idrus, Muhammad. 2006. Implikasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kualitas Kehidupan Karyawan. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, 3 (1):94-106.
- Jacques and Roussel, Patrice; 1999. A Study of the Relationships between Compensation Package, Work Motivation and Job Satisfaction; *Journal of Organizational Behavior*: 20, 1003- 1025.
- Jehanzeb, Khawaja, Anwar Rasheed dan Mazen F. Rasheed. 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.
- Jex Steve M. 2002. *Organizational Psychology : A Scientist-Practitioner Approach*, United States of America: John Wiley & Sons, Inc.
- Joo, Baik-Kyoo (Brian). 2010. Organizational Commitment for Knowledge Workers: The Roles of Perceived Organizational Learning Culture, Leader–Member Exchange Quality, and Turnover Intention. *Human Resource Development Quarterly*, 21 (1):69-85.
- Jyoti Jeevan. 2013. Impact of Organizational Climate on Job Satisfaction, Job Commitment and Intention to Leave: An Empirical Model. *Journal of Business Theory and Practice*, 1 (1):66-82.
- Kumar, R., Ramendran, C., & Yacob, P. (2012). A study on turnover intention in fast food industry: Employees' fit to the organizational culture and the important of their commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 2 (5):9-42.
- Kusmaningtyas, Amiartuti. 2013. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Persada Jaya Indonesia di Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4 (1):107-120.
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F., & Sirola, W. (1998). Explaining nursing turnover intent: job satisfaction, pay satisfaction, or organisational commitment? *Journal of Organisational Behaviour*, 19 (3):305-320.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi 10, Yogyakarta: ANDI.
- Meyer, John P. dan Natalie J. Allen. 1991. A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1 (1):61-89.
- Morrison, 1997, "How Franchise Job Satisfaction and Personality Affects Performance, Organizational Commitment, Franchisor Relation, and Intention to Remain", *Journal of Small Business Management*, July,: 39-63.
- Mowday, Richard T. Porter, Lyman W., Steers, RM., (1982). "Employee Organizational Linkages; The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turn Over." New York : Academic Press.

- Nahusona, Hilda., Mudji Rahardjo., dan Susilo Toto Rahardjo. 2004. Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Keinginan Karyawan untuk Keluar. *Ejorunal UNDIP*. 1 (2):16-30.
- Rahimic, Zijada. 2013. Influence of Organizational Climate on Job Satisfaction in Bosnia and Herzegovina Companies. *International Business Research*, 6 (3):129-139.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2013. *Organizational Behavior*. Edisi 15, United States of America: Pearson.
- Russel, E. M., Williams, S. W., and Gleason-Gomez, C. 2010. Teachers' perceptions of administrative support and antecedents of turnover. *Journal of Research in Childhood Education*. 24 (3):195-208.
- Sarjana, Sri. 2012. Pengaruh Supervisi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Pendidikan*, 42 (2):173-186.
- Sianipar, Anggie Rumondang Berliana dan Kristiana Haryanti. 2014. Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. *Psikodimensia*, 13 (1):98-114.
- Sidharta, Novita dan Meily Margaretha. 2011. Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention: Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator Di Salah Satu Perusahaan Garment Di Cimahi. *Jurnal Manajemen*, 10 (2):129-142.
- Sijabat, Jadongan. 2011. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Keinginan Untuk Pindah. *Visi*, 19 (3):592-608.
- Sri, A., dan Anfudin., (2003). "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Sikap Perubahan Organisasi." *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*. Volume 7 No. 2. Syawi 1424 H, Desember M.
- Stringer, Robert. 2002. *Leadership and Organizational Climate*. New Jersey: Prentice Hall.
- Suliman, AM, & Obaidli, HA 2011, 'Organizational climate and turnover in Islamic banking in the UAE', *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 4 (4):308-324.
- Sugiyono, 2014. *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung : ALFABETA.
- Sumardiono, (2005). "Analisis Terhadap Iklim Organisasi dan Komitmen Karyawan Pada Karyawan Badan Usaha Kredit Pedesaan (BUKP) Propinsi Daerah istimewa Yogyakarta", *Tesis* (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Supriati. 2013. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dosen pada politeknik bengkalis. *Inovbis*, 1 (1):57-73.

- Sutanto, Eddy M. dan Carin Gunawan. 2013. Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intention. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. 4 (1):76-88.
- Tsai, Ming-Tien and Huang, Chun-Chen. 2008. The Relationship among Ethical Climate Types, Facets of Job Satisfaction, and the Three Components of Organizational Commitment: A Study of Nurses in Taiwan. *Journal of Business Ethics*. 3 (8):65–581.
- Utama, Made Suyana. 2014. Aplikasi Analisis Kuantitatif. Edisi Keenam. Denpasar: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Wan, Li Kuean., Edward Wong Sek Khin and Sharon Kaur. 2010. Employees' Turnover Intention to Leave: The Malaysian Contexts. *The South East Asian Journal of Management*. 4 :93-110.
- Wijayawati & Winarna, 2004, Pengaruh Organizational Based Self-Esteem terhadap Keinginan Pindah: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 4 (2):130-149.
- Wirawan. 2009. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zeytinoglu, I., Denton, M., Davies, S., Baumann, A., Blythe, J., & Boos L. 2007. "Retaining Nurses in their Employing Hospitals and in the Profession: Effects of Job Preference, Unpaid Overtime, Importance of Earnings and Stress," *Health Policy*. 79 (1):57-72.
- Zhao, Erdong dan Liwei Liu. 2010. Comments on development of jobembeddedness about study on turnover and exploration into application in enterprises. *Journal of Economicsand management Research*, 6 (6):63-72.