

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* YANG DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN KONTRAK

Jimmy Susilo¹

I Gusti Bagus Honor Satrya²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
E-mail: jimmyes407@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran mediasi variabel komitmen organisasional terhadap variabel kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan kontrak di PT. Kharisma Duta Anggada. Populasi penelitian ini adalah 187 orang, dengan pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara. Data yang diperoleh hasil penyebaran kuesioner dianalisis menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*) dan uji sobel. Hasil pengujian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, serta kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui mediasi komitmen organisasional. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi karyawan PT. Kharisma Duta Anggada serta pimpinan perusahaan. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan guna meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan sehingga tingkat *turnover intention* karyawan akan semakin rendah.

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

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the mediating role of organizational commitment variables on variable job satisfaction and turnover intention of contract employees at PT. Kharisma Duta Anggada. The population of this study was 187 people, with sampling using a saturated sample method. Methods of collecting data through questionnaires and interviews. Data obtained from the results of questionnaires were analyzed using path analysis and sobel test. The test results of getting job satisfaction have a positive and significant effect on organizational commitment, job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention, organizational commitment has a negative and significant effect on turnover intention, and job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention through mediating organizational commitment. The results of this study are expected to benefit employees of PT. Kharisma Duta Anggada and company leader. The company is expected to increase employee job satisfaction in order to increase employee commitment to the company so that the employee turnover intention level will be lower.

Keywords: job satisfaction, organizational commitment, turnover intention

PENDAHULUAN

Pesatnya persaingan bisnis dewasa ini menyebabkan banyak perusahaan sadar akan pentingnya sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang penting. SDM akan menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan, dimana tujuan tersebut tidak akan tercapai apabila karyawan tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik. Tugas sebuah perusahaan bukan hanya merekrut SDM yang tepat untuk perusahaan, tetapi juga menciptakan dan mempertahankan SDM dalam perusahaan merupakan tugas dari perusahaan, maka dari itu perusahaan harus senantiasa mengadakan suatu perubahan-perubahan kearah yang positif (Mokaya *et al.*, 2013). Perusahaan harus mampu mengelola SDM dengan baik guna mencapai visi dan misi perusahaan. Pemimpin serta bagian yang menangani sumber daya manusia harus memahami dengan baik masalah manajemen sumber daya manusia agar dapat mengelola SDM dengan baik (Widodo, 2015).

Seiring dengan berkembangnya sebuah perusahaan maka akan muncul berbagai macam permasalahan terkait dengan sumber daya manusia. Salah satu permasalahan serius yang menyangkut SDM perusahaan adalah *turnover intention* karyawan. Abdillah (2012) menyatakan bahwa *turnover* merupakan pergerakan keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja. *Turnover intention* adalah suatu keadaan dimana karyawan memiliki niat yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda.

Ksama (2016) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan masalah yang sering timbul pada sebuah organisasi yang menyangkut keinginan keluarnya

karyawan. *Turnover intention* yang terjadi pada perusahaan merupakan salah satu gambaran rendahnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Priansa (2014:234) menyatakan loyalitas karyawan tercermin melalui ketersediaan dan kemauan karyawan untuk berkontribusi terhadap organisasi dan adanya keinginan untuk tidak keluar dari organisasi. Azeez *et al.* (2016) menyatakan bahwa tingginya tingkat *turnover* akan mengurangi efisiensi dan produktivitas perusahaan, sebaliknya jika tingkat *turnover* rendah maka efisiensi dan produktivitas perusahaan akan terjaga. Tingginya tingkat *turnover* perusahaan akan berdampak bagi pendapatan perusahaan karena *turnover* menimbulkan biaya perekrutan, biaya pelatihan, dan biaya yang dikeluarkan untuk mengisi posisi yang kosong di dalam perusahaan (Khan dan Du, 2014). Penyebab terjadinya *turnover* antara lain stress kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional, lingkungan kerja, dan lain sebagainya (Sutanto dan Gunawan, 2013). Saeed *et al.* (2014) menyatakan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2014:169). Kepuasan kerja merupakan cara pandang karyawan atas pekerjaannya yang bersifat positif ataupun negatif. Swaminathan (2013) menyatakan bahwa peningkatan kepuasan kerja akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan, dimana akan memiliki pengaruh yang baik terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Rizwan (2014) menyatakan bahwa dengan meningkatkan kepuasan karyawan adalah kunci suksesnya organisasi bisnis, hal tersebut merupakan dasar bagi perusahaan untuk melihat seperti apa keinginan karyawan, lingkungan kerja yang diinginkan dan

dengan hal tersebut akan dapat meningkatkan pengabdian karyawan. Leisanyane dan Khaola (2013) dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat korelasi negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*. Agung dkk. (2013) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Faktor lain yang memengaruhi *turnover intention* adalah komitmen organisasional. Menurut Rehman *et al.* (2013) komitmen organisasional adalah suatu keadaan sejauh mana seorang pekerja mengenali organisasi dan memiliki keinginan untuk melanjutkan karirnya dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan dapat ditimbulkan akibat rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi yang ditunjukkan oleh sikap acuh tak acuh terhadap pekerjaannya dan semakin lama akan cenderung ingin keluar dari organisasi. Sebaliknya, jika seorang karyawan memiliki rasa komitmen yang tinggi, akan cenderung memiliki rasa loyalitas pada organisasi, bekerja secara maksimal dan tetap berada di dalam organisasi.

Jehanzeb *et al.* (2013) dalam penelitiannya menemukan bahwa ada pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan yaitu semakin tinggi komitmen organisasinya maka semakin rendah *turnover intention*. Adanya pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* yang negatif dan signifikan juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Kumar *et al.* (2012).

Berdasarkan pra-riset dari hasil wawancara dengan pihak Manajer *Human Resource Department* PT. Kharisma Duta Anggada yang merupakan sebuah

perusahaan swasta yang bergerak di bidang penyedia jasa *cleaning services* (*housekeeping, stewarding, gardener*) untuk hotel, perkantoran, dan villa di Bali yang beralamat di Jalan Pulau Moyo, No. 27 A-B, Pedungan, Denpasar-Bali didapatkan bahwa terdapat tingginya tingkat *turnover* pada karyawan kontrak di perusahaan tersebut.

Sepanjang tahun 2017 dari bulan Januari hingga Desember terdapat *turnover* karyawan di PT. Kharisma Duta Anggada. Pada bulan Januari jumlah karyawan PT. Kharisma Duta Anggada berjumlah 289 orang dan pada bulan Desember berjumlah 187 orang. Jadi, karyawan yang keluar sepanjang tahun 2017 berjumlah 102 orang atau 42,9 persen dalam setahun. Gillies (1989) menyatakan bahwa perputaran karyawan dikatakan normal apabila berkisar antara 5-10 persen pertahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10 persen pertahun. Dari data tersebut dapat disimpulkan adanya masalah *turnover* yang tinggi di PT. Kharisma Duta Anggada.

Peneliti juga melakukan pra-survei melalui wawancara terhadap sepuluh orang karyawan PT. Kharisma Duta Anggada yang dipilih secara acak untuk mengetahui sejauh mana tanggapan mereka mengenai kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan *turnover intention* dengan memberikan kuesioner yang mengacu pada indikator variabel tersebut.

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional cenderung berada pada skor tidak setuju yang mengindikasikan responden tersebut memiliki kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang rendah. Sedangkan jawaban responden pada

variabel *turnover intention* cenderung berada pada skor setuju yang mengindikasikan responden tersebut memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi perlu mendapatkan perhatian manajemen karena tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan cerminan loyalitas karyawan yang rendah sehingga akan berdampak terhadap kualitas pelayanan (Evan dan Rahyuda, 2015). Selain itu ketidakberhasilan perusahaan atau instansi di dalam memperhatikan karyawan biasanya ditunjukkan dengan adanya indikasi terjadinya *turnover* karyawan (Titis *et al.*, 2016). *Turnover intention* perlu mendapat perhatian yang serius dari pihak manajemen perusahaan karena dapat mempengaruhi pendapatan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat *turnover intention* perusahaan rendah maka perusahaan dapat menghemat biaya sehingga dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan.

Turnover intention memiliki dampak positif bagi perusahaan dimana perusahaan dapat mengeluarkan karyawan yang kinerjanya dapat merugikan perusahaan sehingga perusahaan mempunyai kesempatan untuk merekrut karyawan baru dengan kinerja yang lebih baik dan lebih bermanfaat bagi perusahaan, sehingga dengan adanya karyawan-karyawan baru, kinerja perusahaan dapat lebih baik. *Turnover* dibutuhkan oleh perusahaan terhadap karyawan dengan kinerja rendah, namun tingkat *turnover* tersebut harus diupayakan agar tidak terlalu tinggi sehingga perusahaan masih memiliki kesempatan untuk memperoleh manfaat atau keuntungan atas peningkatan kinerja dari karyawan baru yang lebih

besar dibanding biaya rekrutmen yang ditanggung organisasi (Aiza dan Abdus, 2013).

Susiani (2012) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* melalui mediasi komitmen organisasional. Susiani (2012) menemukan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap perusahaan dan dengan demikian keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan akan semakin rendah. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Indrayanti (2016) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif pada *turnover intention* melalui mediasi komitmen organisasional.

Handoko (2014:193) menyatakan kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan tentang bagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Robbins dan Judge (2013) menyatakan kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya (Rini dkk., 2013). Zainal (2014:246) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Puangyoykeaw dan Nishide (2015) menyatakan kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan terkait dengan pekerjaannya. Chia *et al.* (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan komponen yang penting

di dalam penelitian mengenai sifat dari suatu organisasi. Griffin dan Moorhead (2014;74) menyatakan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja diantaranya faktor-faktor pribadi seperti kebutuhan dan apresiasi individu bersama dengan kelompok dan faktor organisasi seperti hubungan antar rekan kerja dan supervisor dan kondisi kerja, kebijakan kerja, dan kompensasi. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sebuah cerminan seberapa besar karyawan menikmati dan merasa puas dengan pekerjaannya.

Menurut Robbins dan Judge (2013;75) komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Darmawati dkk. (2013) menyatakan komitmen organisasional merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Menurut Sianipar dan Haryanti (2014) komitmen organisasional adalah perasaan dan sikap karyawan terhadap organisasinya dan memiliki bentuk nyata berupa keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi, serta dengan sepenuh hati menerima tujuan perusahaan dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan perusahaannya. Greenberg dan Baron (2003) menyatakan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi.

Armstrong (2006:271) mengemukakan bahwa komitmen organisasional merujuk pada kesetiaan dan loyalitas. Komitmen organisasional ini berhubungan dengan kesediaan karyawan untuk berada di dalam sebuah perusahaan dan menjadi bagian dari perusahaan tersebut. Sopiah (2008:157) menyimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis karyawan yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan adanya keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Mowday (dalam Sopiah, 2008:155) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional dan komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Luthans (2006:250), menjelaskan bahwa komitmen organisasional yang baik akan membawa hasil positif seperti kinerja tinggi, tingkat *turnover* rendah, dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah kesediaan dan kemauan pegawai untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk tetap bertahan di dalam organisasi dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tersebut.

Turnover intention didefinisikan sebagai sikap ataupun perilaku seseorang untuk menarik diri dari sebuah organisasi (Aydogdu dan Asikgil, 2011). Pendapat tersebut menggambarkan bahwa *turnover intention* merupakan suatu keinginan dari karyawan untuk menarik diri atau keluar dari pekerjaannya. Putra (2016)

menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan seseorang untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.

Turnover intention merupakan niat, kemauan atau kehendak individu itu sendiri untuk keluar dengan sendirinya dari organisasi (Handi, 2014). Intensi *turnover* adalah niat seseorang untuk berhenti dari perusahaan karena suatu alasan baik secara sukarela (berasal dari dalam diri sendiri) maupun tidak secara sukarela (pemutusan hubungan kerja dari perusahaan) (Sianipar dan Haryati, 2014). *Turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya (Waspodo dkk., 2013).

Sidharta (2011) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah suatu bentuk dari karyawan untuk menarik diri pada dunia kerja dan karyawan tersebut juga memiliki hak untuk menentukan keputusan untuk tetap bekerja atau mengundurkan diri dari perusahaan. Sebagian besar alasan karyawan meninggalkan organisasi dapat dikategorikan atas perpindahan karyawan yang dapat dihindari (*avoidable voluntary turnover*) yang disebabkan karena alasan gaji, kondisi kerja, atasan atau ada organisasi lain yang dirasa lebih baik dan berpindah kerja sukarela yang tidak dapat dihindari (*avoidable voluntary turnover*) yang disebabkan karena perubahan jalur karir atau faktor keluarga (Nardiana, 2014). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan suatu keinginan dari karyawan untuk menarik diri

atau keluar dari pekerjaannya yang dimana belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.

Sejumlah penelitian telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Penelitian yang dilakukan Hsiao dan Chen (2012) menyatakan bahwa karyawan yang memperoleh kepuasan kerja dalam perusahaan, maka komitmennya terhadap perusahaan akan tinggi. Umumnya, ketika seorang karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang diinginkan, maka tingkat komitmennya untuk loyal terhadap perusahaan juga akan meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Silvia (2006) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Naderi (2012) menyatakan penelitian saat ini mendukung adanya korelasi positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Penelitian yang dilakukan oleh Wibawa (2018) juga menemukan adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Taurisa dan Ratnawati (2012) juga memperoleh hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang searah antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Karyawan akan berkomitmen terhadap tempatnya bekerja apabila kepuasan kerja yang diharapkannya dapat dipenuhi oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₁: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Penelitian yang dilakukan oleh Salleh *et al.* (2012) menunjukkan bahwa semua aspek kepuasan kerja yang meliputi promosi, pekerjaan itu sendiri, serta supervise kecuai rekan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Pembuktian pengaruh negatif yang dilakukan peneliti berupaya untuk menjelaskan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka niat keluar karyawan dari perusahaan cenderung rendah (Andini, 2006).

Penelitian yang dilakukan oleh Kristanto (2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Saeed *et al.* (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Leisanyane dan Khaola (2013) dalam penelitiannya juga menemukan adanya kolerasi negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*. Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* Agung dkk. (2013) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₂: Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Nilesh Thakre (2015) yang meneliti mengenai hubungan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif antara *turnover intention* dengan komitmen organisasional, dimana terdapat indikasi *turnover intention*

yang tinggi menandakan komitmen yang rendah. Menurut Saba Iqbal *et al.* (2014) menemukan hubungan komitmen yang tinggi, lebih suka untuk tinggal dan bekerja dengan organisasi daripada meninggalkan organisasi. Jehanzeb *et al.* (2013) dalam studinya menunjukkan hasil bahwa ada hubungan negatif yang kuat antara komitmen organisasional dengan *turnover intention* karyawan, jadi semakin tinggi tingkat komitmen organisasional yang dimiliki para karyawan maka semakin rendah terjadinya tingkat *turnover intention* karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Suana (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dinyatakan bahwa komitmen organisasional adalah tingkat sampai dimana seseorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, semakin tinggi komitmen organisasional, maka akan semakin rendah niat karyawan untuk berpindah. Sebagaimana dibuktikan oleh Kumar *et al.* (2012) bahwa komitmen organisasional memiliki hubungan yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Pernyataan yang sama juga dikemukakan oleh Kalidass dan Arsiah (2015) bahwa komitmen organisasional berhubungan negatif terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₃: Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Indrayanti (2016) menunjukan bahwa komitmen organisasional mampu memediasi secara negatif dan signifikan

pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap organisasi dan dengan demikian keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan akan semakin rendah.

Susiani (2012) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif pada *turnover intention* melalui mediasi komitmen organisasional. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap perusahaan dan dengan demikian keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan akan semakin rendah.

Putra dan Surya (2016) serta Sari dkk., (2016) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* melalui mediasi komitmen organisasional. Kartika (2016) dalam penelitiannya menemukan kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui variabel mediasi yaitu komitmen organisasional. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap perusahaan dan dengan demikian keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan semakin rendah.

H₄: Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui mediasi komitmen organisasional.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi di PT. Kharisma Duta Anggada yang beralamat di Jalan Pulau Moyo, No. 27 A-B, Pedungan, Denpasar-Bali. Lokasi ini dipilih karena terdapat masalah pada tingkat *turnover* karyawan serta tersedianya data

yang memadai dan mampu untuk diolah. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (X). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *turnover intention* (Y). Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional (M).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak PT. Kharisma Duta Anggada. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak PT. Kharisma Duta Anggada yang berjumlah 187 orang. Dengan metode penentuan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*). Substruktur 1 adalah $M = \rho_1 X + e_1$ (1)

Keterangan :

X = kepuasan kerja

M = komitmen organisasional

ρ_1 = koefisien regresi variabel kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasional

e = *error of term* atau variabel pengganggu

Substruktur 2 adalah $Y = \rho_2 X + \rho_3 M + e_2$ (2)

Keterangan :

X = kepuasan kerja

M = komitmen organisasional

Y = *turnover intention*

ρ_2 = koefisien regresi variabel kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*

ρ_3 = koefisien regresi variabel komitmen organisasional pengaruh langsung terhadap *turnover intention*

e = *error of term* atau variabel pengganggu

HASIL DAN PENELITIAN

Pengujian data penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

Tabel 1.
Koefisien Jalur 1

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t hitung	Sig. uji t
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,316	0,749		4,430	0,000
Kepuasan Kerja (X)	0,388	0,046	0,529	8,490	0,000
R Square	0,280				
F Statistik	72,076				
Signifikansi Uji F	0,000				

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 1 maka persamaan sub-struktur 1 sebagai berikut.

Persamaan sub-struktur 1

$$M = \rho_1 X + e \dots \dots \dots (3)$$

$$M = 0,529X$$

Tabel 2.
Koefisien Jalur 2

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t hitung	Sig. uji t
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17,436	0,936		18,636	0,000
Kepuasan Kerja (X)	-0,330	0,064	-0,366	-5,158	0,000
Komitmen Organisasional (M)	-0,360	0,087	-0,292	-4,121	0,000
R Square	0,333				
F Statistik	45,919				
Signifikansi Uji F	0,000				

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 2 maka persamaan sub-struktur 2 sebagai berikut.

Persamaan sub-struktur 2

$$Y = \rho_2 X + \rho_3 M + e \dots\dots\dots (4)$$

$$Y = -0,366X + (-0,292) M$$

Berdasarkan hasil analisis e1 dan e2 maka dapat dihitung koefisien determinasi total sebagai berikut.

$$\begin{aligned} R^2 &= 1 - (e_1)^2 - (e_2)^2 \dots\dots\dots(5) \\ &= 1 - (0,848)^2 - (0,817)^2 \\ &= 1 - (0,719) - (0,667) \\ &= 0,52 \end{aligned}$$

Nilai determinasi total sebesar 0,52 mempunyai arti bahwa sebesar 52 persen variasi *turnover intention* dipengaruhi oleh variasi kepuasan kerja dan komitmen organisasional, sedangkan sisanya sebesar 48 persen dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

Total pengaruh variabel X terhadap Y melalui M dirumuskan sebagai berikut.

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh total} &= \rho_2 + (\rho_1 \times \rho_3) \dots\dots\dots(6) \\ &= -0,366 + (0,529 \times -0,292) = -0,52 \end{aligned}$$

Perhitungan pengaruh variabel dirangkum dalam tabel 3.

Tabel 3.
Pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung serta pengaruh total kepuasan kerja (X), komitmen organisasional (M) dan *turnover intention* (Y)

Pengaruh Variabel	Pengaruh langsung	Pengaruh langsung (pym)	Pengaruh tidak langsung (pmx) x	Pengaruh total
X -> M	0,529	-		0,529
X -> Y	-0,366	-0,155		-0,521
M -> Y	-0,292	-		-0,292

Sumber: Data diolah, 2018

Tabel 3 menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional adalah sebesar 0,529. Pengaruh langsung variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar -0,366. Pengaruh langsung variabel komitmen organisasional terhadap *turnover intention* sebesar -0,292. Hal ini berarti bahwa variabel *turnover intention* lebih besar dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja dibandingkan variabel komitmen organisasional. Sedangkan pengaruh tidak langsung variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional sebesar -0,155. Jadi pengaruh total variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional adalah sebesar -0,521. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengaruh total kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional lebih besar dibandingkan pengaruh pengaruh total kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional.

Hasil analisis data pada hipotesis keempat menggunakan uji *Sobel*. Uji *Sobel* merupakan alat analisis untuk menguji signifikansi dari hubungan tidak langsung antara variabel bebas dengan variabel terikat yang dimediasi oleh variabel mediator. Uji *Sobel* dihitung dengan menggunakan *Microsoft Excel 2007*, dimana hasil kalkulasi Z lebih dari 1,96 (dengan tingkat kepercayaan 95 persen), maka variabel mediator dinilai secara signifikan memediasi hubungan Antara variabel dependen dengan variabel independen.

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan perbandingan nilai Z hitung sebesar $-3,2107 > Z$ tabel sebesar 1,96, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya

bahwa peran komitmen organisasional secara negatif dan signifikan memediasi secara parsial pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Pengujian hipotesis mediasi dilakukan dengan metode VAF. VAF menjadi ukuran seberapa besar variabel pemediasi mampu menyerap pengaruh langsung yang sebelumnya signifikan dari model tanpa pemediasi. Untuk model VAF dapat dihitung dengan $(b \times c)/(a + b \times c)$. Apabila nilai VAF di atas 80 persen, maka menunjukkan peran Y1 sebagai pemediasi penuh (*full mediation*). Selanjutnya apabila nilai VAF di antara 20 persen hingga 80 persen, maka dapat dikategorikan sebagai pemediasi parsial (*partial mediation*). Namun, apabila nilai VAF kurang dari 20 persen, maka dapat dijelaskan bahwa hampir tidak ada efek mediasi.

$$\begin{aligned} \text{VAF} &= (0,529 \times -0,292)/(-0,521 + (0,529 \times -0,292)) \\ &= -0,154/0,367 \\ &= -0,419 \text{ atau } 41,9 \text{ persen.} \end{aligned}$$

Karena nilai VAF (41,9 persen) lebih dari 20 persen, maka dapat dijelaskan bahwa ada efek mediasi atau dengan kata lain variabel komitmen organisasional sebagai variabel pemediasi parsial (*partial mediation*).

Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dengan hasil (*Sig. t* < 0,05) serta koefisien beta sebesar 0,529 yang berarti semakin baik tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin baik pula tingkat komitmen organisasional karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Wibawa (2018) yang juga menemukan adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Taurisa

dan Ratnawati (2012) dalam penelitiannya juga memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang searah antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Karyawan akan berkomitmen terhadap tempatnya bekerja apabila kepuasan kerja yang diharapkannya dapat dipenuhi oleh perusahaan.

Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan hasil (Sig. $t < 0,05$) serta koefisien beta sebesar -0,366 yang berarti semakin baik kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah *turnover intention* karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang baik keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan akan semakin rendah.. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Kristanto (2014) yang juga menemukan adanya pengaruh bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Saeed *et al.* (2014) dalam penelitiannya juga memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan (Sig. $t < 0,05$) serta koefisien beta sebesar -0,292 yang berarti semakin baik komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan maka semakin rendah keinginan karyawan tersebut untuk meninggalkan perusahaan. Sehingga semakin tinggi komitmen organisasional seorang karyawan maka semakin rendah *turnover intention*. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Putra dan Suana (2016) yang juga menemukan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap

turnover intention. Pernyataan yang sama juga dikemukakan oleh Kalidass dan Arsiah (2015) bahwa komitmen organisasional berhubungan negatif terhadap *turnover intention*.

Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui mediasi komitmen organisasional dengan (Sig. $t < 0,05$) dan hasil $z = -3,2107$ yang berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap perusahaan dan dengan demikian keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan akan semakin rendah. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Susiani (2012) yang juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif pada *turnover intention* melalui mediasi komitmen organisasional dimana semakin baik kepuasan kerja seorang karyawan, maka semakin baik pula komitmen mereka terhadap perusahaan dan dengan demikian keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan akan semakin rendah.

Kartika (2016) dalam penelitiannya menemukan kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui variabel mediasi yaitu komitmen organisasional. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap perusahaan dan dengan demikian keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan semakin rendah.

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi beberapa pihak, dalam hal ini adalah karyawan PT. Kharisma Duta

Anggada dan pimpinan perusahaan itu sendiri. Hasil penelitian yang diperoleh menemukan implikasi yang dapat terjadi dari sisi manajerial.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap organisasi, dan dengan demikian tingkat *turnover intention* karyawan dalam perusahaan akan semakin rendah. Maka dari itu guna mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan, pihak perusahaan diharapkan untuk meningkatkan kepuasan kerja serta komitmen organisasional karyawannya. Hal tersebut dapat diwujudkan dengan cara sebagai berikut.

Pertama, kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan masih kurang dari aspek kepuasan akan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. Perusahaan diharapkan mampu meningkatkan keterampilan karyawan dengan cara menambah frekuensi *training* guna meningkatkan keterampilan karyawan dalam bekerja.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga masih kurang terhadap pengembangan karir dalam perusahaan. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dari aspek pengembangan karir. Hal tersebut dapat diwujudkan dengan cara memberikan informasi terkait peluang promosi jabatan yang sesuai dengan kinerja karyawan.

Kedua, Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan dengan cara meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal tersebut dapat diwujudkan dengan cara membuat situasi dalam

perusahaan terasa nyaman dengan meningkatkan sarana dan fasilitas kerja yang ada.

Faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan pada penelitian ini hanya kepuasan kerja dan komitmen organisasional akan tetapi banyak faktor lain yang dapat digunakan oleh penelitian selanjutnya seperti stress kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, dan lainnya.

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal generalisasi. Penelitian ini dilakukan pada satu buah perusahaan yaitu PT. Kharisma Duta Anggada sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi. Suatu hasil penelitian untuk dapat digeneralisasi harus meneliti objek yang sama pada berbagai perusahaan dalam sekali penelitian. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti objek yang sama namun mengambil lokasi penelitian yang lebih luas misalkan pada perusahaan *cleaning service* se-Kota Denpasar sehingga hasilnya dapat digeneralisasi sesuai dengan luas lokasi penelitiannya.

SIMPULAN

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan guna meningkatkan komitmen organisasional karyawan dalam perusahaan. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawannya guna mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan dalam

perusahaan. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan perusahaan perlu meningkatkan komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan guna mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan dalam perusahaan. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui mediasi komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan guna meningkatkan komitmen mereka terhadap perusahaan agar tingkat *turnover intention* karyawan dalam perusahaan semakin rendah.

Pihak perusahaan hendaknya dapat memberikan penghargaan serta pengakuan yang lebih atas pencapaian yang telah dicapai oleh karyawan. Hal tersebut dapat diwujudkan dengan cara memberikan bonus khusus kepada karyawan dengan kinerja yang baik setiap bulannya sehingga karyawan merasa dihargai dan diakui atas pencapaian yang telah dicapai. Pihak perusahaan hendaknya dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dapat diwujudkan dengan cara menambah frekuensi *training* guna meningkatkan keterampilan karyawan dalam bekerja agar karyawan merasa puas dalam bekerja. Selain itu perusahaan diharapkan untuk memberlakukan sistem rotasi kerja karyawan pada jabatan *housekeeping*, *stewarding staff*, dan *gardener* agar karyawan tidak mudah merasa bosan akan pekerjaannya. Pihak perusahaan hendaknya dapat lebih memperhatikan pengembangan karir karyawan. Hal tersebut dapat diwujudkan dengan cara memberikan informasi terkait peluang promosi jabatan yang sesuai dengan kinerja serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan sehingga karyawan merasa lebih diperhatikan. Pihak perusahaan

hendaknya dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawannya dengan cara meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal tersebut dapat diwujudkan dengan cara membuat situasi dalam perusahaan terasa nyaman dengan meningkatkan sarana dan fasilitas kerja yang ada sehingga karyawan merasa puas dan loyal terhadap perusahaan.

REFERENSI

- Abdillah, Fuad. (2012). Hubungan Kohevititas Kelompok Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2), 52-58.
- Agung, W., N. C. Handayani., dan W. Paramita. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Unitex Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(1), 97-115.
- Aiza, H. R. dan S. A. Abdus. (2013). Impact of Talent Management and Employee Turnover Intention on Organizational Effectiveness- A Case on Telecommunication Sector of Pakistan. *International Journal Sci.Int (Lahore)*, 25(3), 655-660.
- Andini, Rita. (2006). Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention: Studi Kasus pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran*, 8(16), 1-10.
- Armstrong, Michael. (2006). *A Handbook Of Human Resource Management Practice*. Edisi Kesepuluh. London: Cambridge University Press.
- 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.
- Azeez, R. O., F. I. Jayeoba., A. O. Adeoye. (2016). Job Satisfaction, Turnover Intention and Organizational Commitment. *Journal of Management Research*, 8(2), 102-114.
- Chia, Ju-Lu, et al. (2013). Effects of Emotional Labor and Jobs Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior: A Case Study on Business Hotel Chains. *International Journal of Organizational Innovation*, 5(4), 165-176.

- Evan Berta, Gusti Putu & Agoes Ganesha Rahyuda. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen efektif, Komitmen kalkulatif dan komitmen normative terhadap turnover intention Ayodya Resort Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4 (8), 2243-2268.
- Griffin, Ricky W. dan Gregory Moorhead. (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations. Eleventh Edition*, United States of America: South-Western.
- Gillies, DA. (1989). *Manajemen Keperawatan: Suatu Pendekatan Sistem*. Edisi kedua. Terjemahan Illioni: WB Saunders Company.
- Handi S, Suminar dan Fendy Suhariadi. (2014). Pengaruh Persepsi Karyawan tentang Keadilan Organisasi terhadap Intensi Turnover di PT. ENG Gresik. *INSAN Media Psikologi*, 5(4), 1-14.
- Handoko, T.Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hsiao, J.M. and Chen Y. C. (2012). Antecedents and Consequences of Job Satisfaction: A Case of Automobile Component Manufacture in Taiwan. *Journal of Organizational Innovation*, 5(2), 164-178.
- Indrayanti, Desak Putu. dan I Gede Riana. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Komitmen Organisasional pada PT. Ciomas Adisatwa di Denpasar. *Jurnal Manajemen Unud*, 5(5), 2727-2755.
- Iqbal Saba, Ehsan Sadia. Lecture M. Rizwan. Noreen M. (2014). The impact of organizational commitment, job satisfaction, job stress and leadership support on turnover intention in educational institutes. *International Journal of Human Resources Studies*, 4(2), 181-195
- 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.
- Kalidass, A. dan A. Bahron. (2015). The Relationship between Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Employee Turnover Intention. *International Journal of Business Administration*, 6(5), 82-89.
- 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.

Kartika, Putu Dodik, I Gede Riana. (2017). Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5287-5318

Khan, Muhammad A. S., Jianguo Du. (2014). An Empirical Study of Turnover Intentions in Call Centre Industry of Pakistan. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 2(2), 206-214.

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2014). *Organizational behavioral*-Ed. 5. Boston: McGraw-Hill.

- Kristanto, Sentot. I Ketut Rahyuda, I Gede Riana. (2014). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap KOMitmen, Dan Intensi Keluar Di PT. Indonesia Power UBP Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(6), 308-329.
- Ksama, I.B. Putu Titiksa. (2016). Pengaruh Leader-Member Exchange, Role Stress dan Perceived Organizational Support terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel Griya Santrian Sanur. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10), 6174-6200.
- Kumar, R., Ramendran C., and 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.
- Leisanyane, Kelebhone dan Peter P. Khaola. (2013). The Influence Of Organisational Culture and Job Satisfaction on Intentions To Leave: The Case Of Clay Brick Manufacturing Company In Lesotho. *EASSRR*, 29(1), 59-75.
- Murty, Windy Aprilia dan Gunasti Hudiwinarsih. (2013). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(2), 215-228.
- Mokaya, S.O., Musau, J.L., Wagoki, J. and Karanja, K. (2013). Effect of Organizational Work Conditions on employee Job Satisfaction in the Hotel Industry in Kenya. *International Journal of Arts and Commerce*, 2(2), 174-189.
- Naderi, Anari Nahid. (2012). Teachers: Emotional Intelligence, Job Satisfaction and Organizational Commitment, *Journal of Workplace Learning*, 24(4), 256-269.
- Puangyoykeaw, Kevalin and Nishide, Yuko. (2015). Organizational Commitment and Turnover Intention in Low-Skilled Immigrant Worker in Thailand: An Empirical Assessment of Need Satisfaction, Job Satisfaction and Overall Life Satisfaction Factors. *International Journal of Business and Management*, 10(5), 98-112.
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

- Putra, D., dan Ida Bagus Ketut Surya. (2016). Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pada Rumah Sakit Umum Premagana. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(7), 4281-4308.
- Putra, IB Gd Swambawa., dan Agoes Ganesha Rahyuda. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2), 810-837.
- Putra, I P. D. S. S., dan I Wayan S. (2016). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10), 6260-6287.
- Rehman, Khalid., Zia Ur Rehman., Naveed Saif., Abdul Sattar Khan., Allah Nawaz., and Shafiq Ur Rehman. (2013). Impacts of Job Satisfaction on Organizational Commitment: A Theoretical Model for Academicians in HEI of Developing Countries like Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 3(1), 80-89.
- Rini, Dyah P., Rusdarti dan Suparjo. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (Studi pada PT. Plasa Simpanglima Semarang). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 2337-6082 69.
- Rizwan, Muhammad. (2014). Preceding to employee satisfaction and turnover intention. *International Journal Of Human Resource Studies*, 4(3), 87-106.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2013). *Organizational Behavior*. Edisi 15, United States of America: Pearson.
- Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S., Rizwan, M. (2014). The Relationship of Turnover intention with Job Satisfaction, Job Performance, Leader Member Exchange, Emotional intelligence and Organizational Commitment. *International Journal of Learning & Development*, 4(2), 242-256.
- Salleh, R., Mishaliny S. N. and Haryani H. (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*, 6(12), 316-322.

- Sari, R. R., Armanu, & Afnan, E. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Intention To Leave Pada Karyawan Produksi Mitra Produksi Sigaret (Mps) Ngoro - Jombang. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 54-64.
- Silvia, Paula. (2006). Effects of Disposition on Hospitality Employee Job Satisfaction and Commitment. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 18(4), 317-328.
- 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.
- Sutanto, Eddy M., dan Carin Gunawan. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intention. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76-88.
- Swaminathan, Samanvitha. (2013). Job Satisfaction as A Predictor of Organizational Citizenship Behavior : An Empirical Study. *Global Journal of Business Research*, 7(1), 71-76.
- Taurisa, Chaterina Melina dan Ratnawati Intan. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaliwage, Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 170-187.
- Thakre Nilesh. (2015). Organizational Commitment and Turnover Intention in BPOITeS and Retail Sector Employees. *Journal of Psychosocial Research*, 10(1), 89-98.
- Titis, S., A. M. Mochammad., dan T. W. Afrianty. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Survei pada Karyawan Hotel Swiss-Belinn Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40(2), 177-186.
- Umar, Husein. (2008). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigm Positivistic dan Berbasis Pemecahan Masalah, Edisi I*, Cetakan Pertama. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Vujicic, Dunja., Jovicic. Ana. Lalic, Danijela. (2014). The Relation Between Job Insecurity, Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Employees In The Tourism Sector in Navi Sad. *Economic and Industrial Democracy*, 36(4), 633-652.

- Waspodo, Agung AWS. dan Lussy Minadaniati. (2012). Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Pada PT. Tribus Swadaya Depok. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 3(1), 1-16.
- Waspodo, Agung AWS., Nurul Khotimah Handayani dan Widya Paramita. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(1), 97-115.
- Wibawa, I Wayan Sucipta dan Putra, Surya Made. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Pt. Bening Badung-Bali). *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 3027-3058.
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Zainal, Veithzal Rivai, Muliaman Darmansyah Hadad dan H. Mansyur Ramly. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi keempat. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.