



# ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN STRES KERJA TERHADAP *INTENTION TO QUIT*

(Studi Pada Karyawan PT Bank Jateng)

Alfian Arya Putradiarta, Edy Rahardja<sup>1</sup>

Email: [alfianaryaa@gmail.com](mailto:alfianaryaa@gmail.com)

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

## ABSTRACT

*Turnover is one of the serious problems that often occur in a company. There are still many companies that have problems regarding the high level turnover that one of them is PT Bank Jateng. This study aims to examine and analyze the effects of job satisfaction, organizational commitment, and job stress on intention to quit in PT Bank Jateng.*

*Data collection methods which used in this study was a questionnaire with sample of 80 PT Bank Jateng employees using stratified sampling method. This study used multiple linear regression analysis.*

*The result of this study showed that the variables of job satisfaction and organizational commitment had significant and positively effect on intention to quit while job stress affect the intention to quit significant and negatively. These variables influence amounted to 43,9% of the intention to quit. The remaining 56,1% is influenced by variables outside of this study.*

**Keywords :** *Job satisfaction, organizational commitment, job stress, intention to quit*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan perusahaan. Jalan atau tidaknya suatu perusahaan sangat di tentukan oleh sumber daya manusianya. Di sinilah letak peranan penting dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam rangka memperoleh dan menjaga sumber daya manusia yang berkualitas dan handal. Dalam perusahaan, menjaga sumber daya manusia tidaklah mudah. Organisasi perlu *manage* sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya secara efektif serta mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan. Kondisi kerja yang sudah tidak sesuai lagi dengan harapan karyawan dapat menjadi penyebab karyawan keluar dari pekerjaannya.

Pengertian *turnover* di jelaskan oleh Tett dan Meyer (1993) bahwa keinginan berpindah mengacu pada keinginan yang secara sadar dan disengaja untuk meninggalkan organisasi. Masalah kepuasan kerja merupakan hal mendasar, yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar dari tempatnya bekerja. Salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan pada tempat bekerja sekarang (Siagian, 2015). Selain kepuasan kerja, faktor yang dapat mempengaruhi

---

<sup>1</sup> *Corresponding Author*

*Turnover Intention* yaitu Komitmen Organisasional. Robbins (2015) berpendapat bahwa pekerja yang berkomitmen akan semakin berkurang niat mereka untuk keluar dari perusahaan karena mereka memiliki rasa kesetiaan dan ketertarikan terhadap organisasi. Variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* disini adalah stres kerja. Menurut Siagian (2015), stres didefinisikan sebagai kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Dengan melihat faktor – faktor yang mempengaruhi *intention to quit* karyawan tersebut, penelitian ini menggunakan kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan stres kerja sebagai variabel yang mendukung penelitian *intention to quit* karyawan di PT Bank Jateng.

## TELAAH PUSTAKA

### *Intention to Quit*

Pengertian *Intention to quit* dijelaskan oleh Tett dan Meyer (1993) bahwa keinginan berpindah (*turnover intention*) mengacu pada keinginan yang secara sadar dan disengaja untuk meninggalkan organisasi..

### Kepuasan Kerja

Kepuasan adalah cermin dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Luthans (2006), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Menurut Hasibuan (2007) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja seseorang haruslah ditingkatkan sebaik-baiknya supaya karyawan lebih senang dalam melakoni pekerjaannya. Apabila karyawan senang dalam menjalankan pekerjaannya maka karyawan akan bekerja dengan maksimal dan sepenuh hati yang akan berdampak pada keinginan untuk bertahan dalam perusahaan dan mengurangi keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Adapun penelitian – penelitian mengenai hubungan antara kepuasan kerja terhadap *intention to quit* karyawan yaitu, Waspodo, dkk (2013), Wei (2009), dan Hanafiah (2014) mengemukakan bahwa karyawan setuju bahwa kepuasan kerja akan memberikan pengaruh terhadap *intention to quit* dari suatu karyawan, yang menjelaskan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan *intention to quit*. Dengan demikian, Hipotesis 1 adalah:

**H1 : Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Intention to Quit***

### Komitmen Organisasional

Robbins (2015) mendefinisikan Komitmen Organisasional sebagai tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota, dengan kata lain memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Komitmen organisasional dipengaruhi oleh tiga komponen utama, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif (Meyer & Allen, 1991).

Adanya beberapa penelitian mengenai hubungan antara komitmen organisasional dan *Intention to quit* yakni, Widodo (2010) dan Gatling, et al (2016), yang mana menghasilkan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan antara komitmen organisasional terhadap *intention to quit*. Dengan demikian, Hipotesis 2 adalah:

**H2: Komitmen Organisasional berpengaruh negatif terhadap *Intention to Quit***

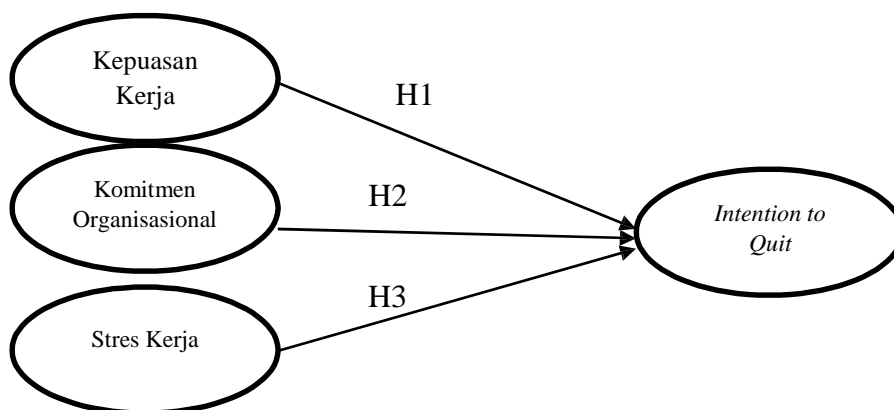
## Stres Kerja

Stres didefinisikan sebagai kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 2015). Handoko (2010) mengemukakan stres ialah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi kondisi lingkungan. Dapat dikatakan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, cara berpikir dan perilaku seseorang dalam bekerja.

Adanya beberapa penelitian mengenai hubungan antara stres kerja dan *intention to quit* yakni, penelitian dari Waspo, dkk (2013), Lee Fong dan Mahfar (2013), didapatkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, Hipotesis 3 adalah:

**H3 : Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Intention to Quit***

**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran Teoretis (KPT)**



Sumber : Waspo, dkk (2013), Wei (2009), Gatling, et al. (2016), Widodo (2010), Lee Fong dan Mahfar (2013), dan Hanafiah (2014)

## METODE PENELITIAN

### Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sumber data primer mengacu pada informasi yang dikumpulkan pertama kali oleh peneliti pada variabel yang tertarik untuk diteliti untuk tujuan spesifik pada penelitian (Sekaran, 2013). Data primer yang didapatkan pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan pertanyaan tertutup yang ditujukan untuk 80 orang sebagai responden penelitian ini PT. Primayudha Mandirijaya.

### Populasi dan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008). Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 80 responden dari 392 karyawan PT Bank Jateng. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan *Stratified sampling* yang merupakan teknik yang semua orang dalam *sampling frame* di bagi kedalam strata (kelompok/kategori), lalu

kedalam setiap kategori tersebut sampel yang *simple random* atau sampel yang sistematis di pilih (Ferdinand, 2011).

### Teknik Analisis

Berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini, maka alat analisis yang digunakan adalah regresi linier. Selanjutnya uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi, uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Guna mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan uji hipotesis atau uji t dan uji signifikansi simultan atau uji f. Model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Variabel Dependen (*Intention to Quit*)  
a = Nilai intercept/constant  
X1 = Variabel Independen (Kepuasan Kerja)  
X2 = Variabel Independen (Komitmen Organisasional)  
X3 = Variabel Independen (Stres Kerja)  
b1,b2,b3 = Koefisien Regresi  
e = *Error*

### Definisi Operasional Variabel

**Tabel 1**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator Penelitian
<i>Intention to Quit</i>	<i>Intention to quit</i> merupakan keinginan sadar dari karyawan untuk berpindah tempat kerja di karenakan adanya beberapa faktor yang menyebabkan para karyawan pindah.	1. Pemikiran untuk keluar 2. Keinginan untuk keluar 3. Mencari pekerjaan lain (Firth, 2004)
Kepuasan kerja	Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya yang meliputi pekerjaan mereka, gaji, kesempatan promosi, supervisi, dan rekan kerja.	1. Kepuasan terhadap Pekerjaan itu sendiri 2. Kepuasan terhadap Gaji 3. Kepuasan terhadap Kesempatan promosi 4. Kesempatan terhadap Supervisi 5. Kepuasan terhadap Rekan kerja (Luthans, 2006)

Variabel	Definisi Operasional	Indikator Penelitian
Komitmen organisasional	Komitmen organisasional adalah sikap karyawan yang mencerminkan loyalitas terhadap perusahaan dan berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan dengan komponen afektif, berkelanjutan, dan normatif.	Komitmen Afektif: 1. Terikat secara emosional dengan perusahaan 2. Perusahaan sangat berarti bagi karyawan 3. Merasa menjadi bagian keluarga di perusahaan Komitmen Berkelanjutan: 4. Menganggap jika keluar dari perusahaan merupakan tindakan merugikan 5. Merasa khawatir bila keluar dari pekerjaan tidak mendapat pekerjaan lain Komitmen Normatif: 6. Tetap bekerja diperusahaan merupakan kebutuhan saya 7. Merasa loyal terhadap perusahaan karena merupakan keharusan 8. Menghabiskan sisa karir di perusahaan ini (Meyer & Allen, 1991)
Stres Kerja	Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang dalam bekerja yang meliputi tuntutan tugas, peran, antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi.	1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan organisasi (Robbins, 2008)

## HASIL ANALISIS

Uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji normalitas yang terdiri dari analisis grafik, dan uji *skewness - kurtosis* yang menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi dengan normal yang ditunjukkan pada nilai *Z skewness* dan *kurtosis* yang berada diantara  $\pm 1,96$ . Sedangkan, uji multikolinearitas yang dilakukan tidak adanya indikasi multikolinearitas dengan nilai VIF yang paling tinggi sebesar 1,201.

Uji heteroskedastisitas yang dilakukan juga tidak menunjukkan indikasi terjadi heteroskedastisitas yang mana pada grafik *scatterplot* titik – titik menyebar secara acak tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 dan sumbu Y.

Dengan serangkaian uji asumsi klasik yang telah dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi kelayakan model regresi yang

diisyaratkan. Pengujian regresi linier yang dilakukan menghasilkan model regresi linier sebagai berikut:

$$Y = (-0,218) X1 + (-0,385) X2 + 0,331 X3$$

### Uji Hipotesis H1

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, menunjukkan koefisien regresi pengaruh variabel sistem *reward* terhadap retensi karyawan sebesar -0,218. Nilai koefisien regresi tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang diberikan dapat mempengaruhi *intention to quit* karyawan PT Bank Jateng. Kemudian uji hipotesis dengan analisis uji t yang telah dilakukan menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,392 dan tingkat signifikansi sebesar  $0,019 < 0,05$ . Maka, dapat dikatakan bahwa H1 dalam penelitian ini diterima yang mana secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *intention to quit* karyawan di PT Bank Jateng. Waspodo, dkk (2013), Wei (2009), dan Hanafiah (2014) mengemukakan bahwa karyawan setuju bahwa kepuasan kerja akan memberikan pengaruh terhadap *intention to quit* dari suatu karyawan, yang menjelaskan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan *intention to quit*, dimana hasil tersebut sama dengan hasil penelitian ini.

Berdasarkan angka indeks, Karyawan PT Bank Jateng setuju bahwa kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan Bank Jateng. Karyawan beranggapan bahwa kepuasan dalam bekerja diawali dari kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan dalam hal kesempatan promosi untuk tetap meminimalisir *intention to quit* karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan karyawan Bank Jateng terhadap pekerjaan mereka sangat penting sehingga kepuasan kerja dapat meningkat dan pada akhirnya dapat meminimalisir tingkat *intention to quit*.

### Uji Hipotesis H2

Berdasarkan hasil penelitian ini, analisis uji t menunjukkan bahwa koefisien regresi pengaruh variabel komitmen organisasional terhadap *intention to quit* sebesar -0,385. Nilai koefisien regresi tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasional dari para karyawan PT Bank Jateng dapat mempengaruhi *intention to quit* karyawan. Kemudian uji hipotesis dengan analisis uji t yang telah dilakukan menghasilkan nilai t hitung sebesar -4,172 dan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka, dapat dikatakan bahwa H2 dalam penelitian ini diterima yang mana secara parsial variabel komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *intention to quit* karyawan di PT Bank Jateng. Hasil penelitian ini didukung oleh Widodo (2010) dan Gatling, et al (2016), yang mana menghasilkan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan antara komitmen organisasional terhadap *intention to quit*, dimana hasil tersebut sama dengan hasil penelitian ini.

Berdasarkan angka indeks pada penelitian ini mengindikasikan bahwa arti penting perusahaan, merasa menjadi bagian perusahaan, dan menghabiskan sisa karir di perusahaan akan berdampak pada meningkatnya komitmen organisasional karyawan Bank Jateng. Karyawan Bank Jateng beranggapan bahwa hal tersebut merupakan cerminan dari komitmen organisasional mereka untuk perusahaan yang pada akhirnya akan mengurangi tingkat *intention to quit* karyawan.

### Uji Hipotesis H3

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, menunjukkan koefisien regresi pengaruh variabel stres kerja terhadap *intention to quit* sebesar 0,331. Nilai koefisien regresi tersebut menunjukkan bahwa stres kerja yang diberikan dapat mempengaruhi *intention to quit* karyawan PT Bank Jateng. Kemudian uji hipotesis dengan analisis uji t yang telah dilakukan menghasilkan nilai t hitung sebesar 3,776 dan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka, dapat dikatakan bahwa H3 dalam penelitian ini diterima yang mana secara parsial variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to quit* karyawan di PT Bank Jateng. Hasil penelitian ini didukung oleh Waspodo, dkk (2013), Lee Fong dan Mahfar (2013), didapatkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*., dimana hasil tersebut sama dengan hasil penelitian ini.

Berdasarkan angka indeks pada penelitian ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan pada Bank Jateng beranggapan bahwa beban kerja yang diberikan perusahaan tidak memberatkan. Namun, hal tersebut perlu mendapat perhatian khusus dari perusahaan mengingat karyawan Bank sering mengalami stres kerja yang tinggi. Perusahaan harus memiliki strategi yang bagus dalam menciptakan kondisi kerja yang kondusif agar beban kerja karyawan dapat diminimalisir.

### KESIMPULAN

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan semakin meminimalisir *intention to quit* karyawan Bank Jateng. Kepuasan kerja dari para karyawan bank jateng sudah cukup baik, perusahaan perlu mempertahankan agar karyawan berkurang niatan mereka untuk meninggalkan perusahaan.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi komitmen organisasional karyawan maka akan semakin rendah tingkat *intention to quit* karyawan Bank Jateng. Perusahaan perlu mempertahankan komitmen organisasional yang sudah baik, Karena tanpa komitmen organisasional yang baik dari karyawan, maka tingkat keinginan keluar karyawan akan semakin tinggi.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin rendah stres kerja karyawan maka akan semakin rendah pula tingkat *intention to quit* karyawan Bank Jateng. Hasil menunjukkan bahwa stres kerja pada karyawan Bank jateng tidak tinggi, Namun hal tersebut perlu mendapat perhatian khusus dari perusahaan mengingat karyawan Bank sering mengalami stres kerja yang tinggi. Perusahaan harus memiliki strategi yang bagus dalam menciptakan kondisi kerja yang kondusif agar beban kerja karyawan dapat diminimalisir.

### REFERENSI

- Bank Jateng. 2016. “ Banknya Orang Jawa Tengah, Menjalin Kemitraan, Mengembangkan Usaha”, <http://bankjateng.co.id> , diakses pada 30 Juli 2016
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Firth, L., David J.M., Kathleen A.M., & Claude L., 2004. “How can managers reduce employee intention to quit?”. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 19 Iss 2 pp. 170 – 187.<http://dx.doi.org/10.1108/02683940410526127>



- Gatling, A., H.J.A. Kang, & J.S. Kim. 2016. "The Effects Of Authentic Leadership And Organizational Commitment On Turnover Intention", *Leadership & Organization Development Journal*". Vol. 37 Iss 2 pp. 181 – 199. <http://dx.doi.org/10.1108/LODJ-05-2014-0090>
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanafiah, Mohammad. 2014. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*) Dengan Intensi Pindah Kerja (*Turnover*) Pada Karyawan Pt. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau". *E-Journal Psikologi*. 1 (3): 303-312.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu .S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ketabchi, H., & M. Hazraty. 2015. "Examining The Relationship Between Job Stress And Turnover Tendency With Mediating Role Of Job Satisfaction Among The Employees Of Alzahra Hospital In Rasht". *Journal UMP Social Sciences and Technology Management*. Islamic Azad University: Iran.
- Lee Fong, Yoong, & Mastura M. 2013. "Relationship between Occupational Stress and Turnover Intention among Employees in a Furniture Manufacturing Company in Selangor". *Jurnal Teknologi*. Universitas Putra Malaysia & Universitas Teknologi Malaysia: Malaysia.
- Lupiana, F., & Tristiana R. 2014. "The Influence Of Job Stress And Person-Organization Fit On Turnover Intention By Using Job Satisfaction As Mediating Role". *Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call For Papers*. Unisbank : Semarang.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Penerbit Andi Offset.
- Mathis, Robert L., H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat
- Meyer, J.P., & Lynne H. 2001. " Commitment in the workplace toward a general model ". *Human Resource Management Review*. 11 (2001) 299-326
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. 1991. "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment". *Human Resource Management Review*, 1(1)61-89.
- Rahman, Wali & Zekeriya Nas. 2013. "Employee Development And Turnover Intention: Theory Validation". *European Journal of Training and Development*. Vol. 37. Iss 6 pp. 564 – 579. <http://dx.doi.org/10.1108/EJTD-May-2012-0015>
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. 16 ed. Jakarta: Salemba Empat.





- \_\_\_\_\_, S., dan Timothy A. J., 2008, *Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour*. Buku Terjemahan, Jakarta : Gramedia.
- \_\_\_\_\_, S. 2003. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentise Hall.
- Sekaran, Uma, & Bougie, Roger. 2013. *Research Methods for Business*. United Kingdom: Jhon Wiley & Sons Ltd.
- Siagian,P. Sondang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono.2008. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Suhanto, Edi. 2009. “Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Di Bank Internasional Indonesia)”. *Thesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen*. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Tett, R., & J.P. Meyer. 1993. “Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, And Turnover: Path Analyses Based On Meta-Analytic Findings”. *Personnel Psychology*, 46: 259-293.
- Waspodo, A.A., Nurul C.H., & Widya P. 2013. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Unitex Di Bogor”. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*. Vol. 4. No. 1.
- Wei, Tian-Foreman. 2009. “Job Satisfaction And Turnover In The Chinese Retail Industry “. *Chinese Management Studies*. Vol. 3 Iss 4 pp. 356 – 378. <http://dx.doi.org/10.1108/17506140911007503>
- Widodo, Rohadi. 2010. “Analisis Pengaruh Keamanan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi Pada Pt. Pln Persero Apj Yogyakarta)”. *Thesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen*. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Witasari, L. 2009. “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Studi Empiris pada Novotel Semarang”. *Thesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen*. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Yuan, L., Yu., Li, J., & Ning, L. 2014. “Occupational Commitment, Industrial Relations and Turnover Intention”. *Chinesse Managment Studies*, 8(1), 66-84. <http://doi.org/10.1108/CMS-08-2011-0065>