



KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN *TURNOVER INTENTION* DI PT. HILLCONJAYA SAKTI, CAKUNG, JAKARTA TIMUR

Mia Anggraeni, Mirwan Surya Perdhana¹
Email: Mia.Anggraeni10494@gmail.com

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

ABSTRACT

This study aims to analyze the effects of job satisfaction and organizational commitment to ward employees turnover intention in PT. Hillconjaya Sakti, Cakung, East Jakarta. This study utilized data analysis method by using SmartPLS software. The sample used in this study are 98 respondents. Data was collected by questionnaires, surveys, interviews, and literature review. The results reveals that: 1) job satisfactions significantly and negatively affect on the organizational commitment, 2) the organizational commitment significantly and negatively affects on thr turnover intention, 3) job satisfactions significantly and negatively affect on the turnover intention. Implications for managerial practice were discussed.

Keywords : Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention.

PENDAHULUAN

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. *Turnover intention* yang tinggi merupakan suatu masalah bagi karyawan karena ketika karyawan keluar dari perusahaannya, perusahaan akan mengalami kerugian, salah satunya kehilangan karyawan yang berpotensi dalam bekerja. Hal ini tidak lain disebabkan karena niat untuk keluar dari karyawan yg berada di perusahaan yang tergolong besar. Salah satu penyebab dari tingginya tingkat *turnover intention* dalam penelitian Mathis (2001) menyebutkan bahwa tenaga kerja yang mengalami *turnover* yaitu proses dimana tenaga kerja meninggalkan suatu perusahaan dan harus ada yang menggantikannya

Menurut penelitian Robbins (2015), kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah salah satu penyebab terjadinya *turnover intention* yaitu dimana suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristik.

Menurut Prihati et al., (2009) mengatakan komitmen ini merupakan pengukuran dari karyawan ingin tinggal di perusahaan. Ini adalah refleksi dari kepercayaan karyawan untuk misi dan tujuan perusahaan. Karyawan bersedia bekerja untuk mendapatkan prestasi dan kemauan untuk tetap di perusahaan dalam jangka waktu yang lama.

TINJAUAN PUSTAKA

Telah banyak hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh antara variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan *Turnover Intention*. Antara lain adalah penelitian dari Zopiatis et al., (2014) dalam jurnal bahwa terdapat pengaruh asosiasi positif antara afektif dan komitmen organisasi normatif, dan kepuasan intrinsik dan ekstrinsik. Dalam Alniacik et al., (2011) ditemukan juga hasil penelitian sebelumnya komitmen afektif dan kepuasan kerja secara signifikan berhubungan negatif dengan keinginan berpindah. Pada penelitian oleh Putra (2012) ditemukan hasil bahwa Kepuasan kerja menuju komitmen organisasi bertanda positif dan bernilai signifikan.

H1: kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

¹ Corresponding author

penelitian tentang Komitmen organisasi dan *turnover intention* antara lain adalah penelitian yang dilakukan oleh Arsadi (2011) bahwa *perceived organizational support* (POS) merasa hubungan positif dengan komitmen organisasi, diperan kinerja, dengan negatif terhadap *turnover intention*. Menurut Prihati et al., (2009) komitmen afektif berpengaruh negatif terhadap niat untuk berhenti. Setiap peningkatan komitmen afektif akan menyebabkan penurunan dalam niat untuk berhenti. Selain itu penelitian lain yang dilakukan oleh Ghosh et al., (2013) adanya hubungan negatif dengan keinginan berpindah dan mediasi hubungan antara praktik *commitment based human resource practices* (CBHRP) SDM berdasarkan komitmen niat karyawan untuk pindah. Selanjutnya, menurut penelitian Budiono et al., (2014) komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Sedangkan, menurut Gberiel et al., (2015) dan Alniacik et al., (2013) bawah komitmen afektif berhubungan negatif dengan *turnover intention*. Dari penelitian tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:

H2: Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

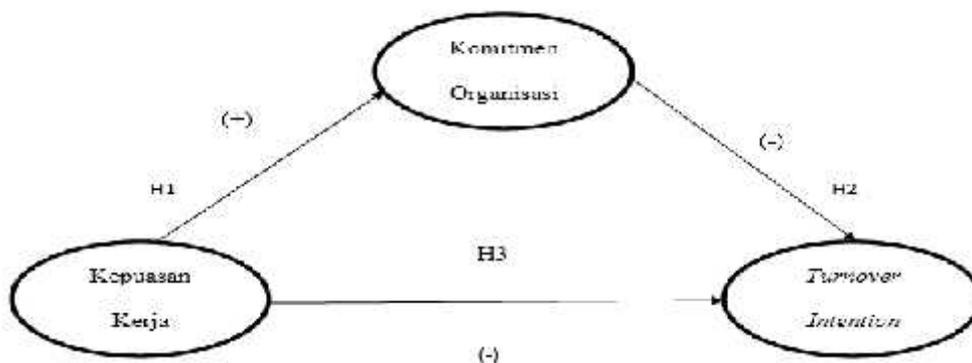
Dalam penelitian yang dilakukan Nadiri et al., (2010) *Turnover intention* karyawan secara negatif di pengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat di kelola dengan tingkat kesesuaian antara karyawan dan organisasi. Pada penelitian Tnay et al., (2013) bahwa kepuasan dengan gaji berkorelasi negatif dengan *turnover intention* karyawan hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan *turnover intention* karyawan. Selain itu penelitian yang di lakukan oleh Trivellasa et al., (2013) kepuasan karyawan berhubungan negatif dengan keinginan berpindah. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Tziner et al., (2015) kepuasan kerja negatif akan berhubungan dengan *turnover intentions*. Sedangkan menurut penelitian Dardar et al., (2012) menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan *turnover* pekerjaan dan dalam penelitian Tao et al., (2015) bahwa kepuasan kerja, didefinisikan sebagai sejauh mana seorang karyawan menikmati pekerjaannya, penting karena memiliki hubungan terbalik yang kuat dengan *turnover intention* karyawan yaitu, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin besar kemungkinan seorang karyawan adalah untuk tetap pada pekerjaan. Dari penelitian tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:

H3: Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini ditunjukkan oleh gambar 1 berikut.

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Teori



Sumber: Putra (2012), Budiono (2014) dan Alniacik (2013), Tziner (2015) dan Trivellasa (2013)

METODE PENELITIAN

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ditunjukkan oleh tabel 1 berikut.

Tabel 1
Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Sumber	Indikator
<i>Turnover Intention</i> (keinginan berpindah)	menyebutkan bahwa tenaga kerja yang mengalami <i>turnover</i> yaitu roses dimana tenaga kerja meninggalkan suatu perusahaan dan harus ada yang menggantikannya agar perusahaan tersebut tidak merasa dirugikan. (Mathis, 2001)	Alniacik et al., (2013)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya mungkin akan bekerja untuk perusahaan lain dalam setahun 2. Saya berencana mencari pekerjaan yang berbeda dalam organisasi yang berbeda dalam 12 bulan ke depan 3. Saya aktif mencari pekerjaan dengan perusahaan lain 4. Saya sering berpikir berhenti dari pekerjaan saya saat ini (Alniacik et al., 2013)
Komitmen Organisasi	menyatakan bahwa komitmen organisasi yaitu tingkat dimana seseorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. (Robbins, 2015)	Mas'ud (2004)	<p>Komitmen Afektif:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Saya bahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini 2. Saya membanggakan organisasi ini kepada orang lain diluar organisasi 3. Saya merasa menjadi bagian dari organisasi ini <p>Komitmen Berkelanjutan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini sekarang, sekalipun saya menginginkannya. 2. Salah satu alasan utama saya untuk melanjutkan bekerja pada perusahaan ini adalah bahwa saya percaya loyalitas adalah penting dan oleh sebab itu saya merasa tetap bekerja di perusahaan merupakan kewajiban moral 3. Akan terlalu merugikan saya untuk meninggalkan organisasi ini <p>Komitmen Normatif:</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Saya dididik untuk tetap setia terhadap nilai setiap pada satu organisasi 5. Yang lebih baik saat ini adalah ketika orang tetap bekerja di satu organisasi sepanjang karir mereka (Mayer, J. P., Natalie J. Allen, dan Catherine A. Smith, (1993))
Kepuasan Kerja	mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. (Fathoni, 2009)	Mas'ud (2004)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Kepuasan Gaji 3. Promosi 4. Rekan Kerja 5. Penyelia/ Manejer/ Supervisor (Celluci, Anthony J dan David L. DeVries (1978))

Penentuan Sampel

Penelitian yang menggunakan seluruh anggota populasinya tersebut sampel, tetapi menggunakan sensus. Meningkatkan jumlah populasi hanya sebesar 98 karyawan, maka seluruh populasi layak untuk dijadikan sample. Menurut Sugiyono (2004, hal: 73) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan *software smartPLS versi 2.0.m3* karena penelitian ini menggunakan teknik statistika multivarian dengan melakukan tiga variabel yaitu variabel independen, variabel intervening, dan variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Sampel Penelitian

Deskripsi sample dalam penelitian ini ditunjukkan oleh tabel 2 berikut.

Tabel 2
Deskripsi Sampel Penelitian

No	Karakteristik Demografi	Kategori	Frekuensi (orang)
1.	Jenis Kelamin	a. Pria	22
		a. Wanita	76
2.	Usia	a. < 20 thn	0
		b. 21-30 thn	30
		c. 31-40 thn	43
		d. 41-50 thn	25
		e. > 50 thn	0
3.	Pendidikan Terakhir	a. SMP	0
		b. SMA	37
		c. Diploma	19
		d. S1	40
		e. S2	2
4.	Masa Kerja	a. 1-5 thn	87
		b. 5-10 thn	5
		c. 11-15 thn	6
		d. 16-20 thn	0
		e. > 20 thn	0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengujian Model (*Outer Model*)

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS untuk menilai *outer model* yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* yang diestimasi dengan software PLS.

Convergent validity

Convergent validity dengan melihat tabel *outer loadings*. Batas *loading factor* sebesar 0,5. Jika nilai *loading factor* > 0,5 maka *convergent validity* terpenuhi, jika nilai *loading factor* < 0,5 maka konstruk harus di drop dari analisis (Ghozali, 2006). Nilai *loading factor* pada model awal belum memenuhi *convergent validity* karena ada beberapa indikator yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,5. Modifikasi model dilakukan sebanyak tiga kali pengolahan data dengan menghapus indikator pertanyaan yang nilainya kurang dari 0,5.

Tabel 3
Outer Loadings (Measurement Model)

KODE	Kepuasan Kerja		
	Model Pertama	Modifikasi Pertama	Modifikasi Kedua
K1	0.524766	0.565184	0.549506
K2	0.589349		
K3	0.514197	0.468586	
K4	0.352162		
K5	0.397488		
K6	0.435628		
K7	0.584923	0.604707	0.612611
K8	0.658465	0.699183	0.715459
K9	0.693638	0.769787	0.778974
K10	0.199291		
K11	0.352374		
K12	0.345601		
K13	0.347485		
K14	0.464514	0.432916	
K15	0.485424	0.522801	0.523402
K16	0.338007		
K17	0.621328	0.683808	0.719765
K18	0.416183		
K19	0.445533	0.456218	
K20	0.343272	0.340055	
KODE	KOMITMEN ORGANISASI		
	Model Pertama	Modifikasi Pertama	Modifikasi Kedua
O1	0.774457	0.788179	0.788974
O2	0.620682	0.641173	0.641781
O3	0.383576		
O4	-0.049178		
O5	0.879608	0.875454	0.874630
O6	0.848033	0.853349	0.853176
O7	0.854082	0.848064	0.848803
O8	0.255450		
O9	0.612575	0.603682	0.602388
O10	0.351581		
O11	-0.092853		
KODE	TURNOVER INTENTION		
	Model Pertama	Modifikasi Pertama	Modifikasi Kedua
T1	0.679317	0.675270	0.676229
T2	0.755602	0.795686	0.796011
T3	0.733096	0.763830	0.762728
T4	0.658007	0.682425	0.681755
T5	0.619068	0.586007	0.586929
T6	-0.042091		
T7	0.480968		
T8	0.373658		

Discriminant Validity

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya Menurut Ghazali (2006).

Tabel 4
Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)

	KEP	KOM	TUN
K1	0.549506	-0.141100	-0.061705
K15	0.523402	-0.158805	0.033869
K17	0.719765	-0.218427	0.096783
K7	0.612611	-0.112769	-0.076336
K8	0.715459	-0.198943	0.008556
K9	0.778974	-0.210381	0.003730
O1	-0.300030	0.788974	-0.289126
O2	-0.274064	0.641781	-0.260798
O5	-0.171046	0.874630	-0.425544
O6	-0.226534	0.853176	-0.530958
O7	-0.227248	0.848803	-0.357864
O9	-0.054796	0.602388	-0.298727
T1	-0.040055	-0.257208	0.676229
T2	0.013758	-0.458393	0.796011
T3	-0.004185	-0.347497	0.762728
T4	0.088291	-0.342409	0.681755
T5	-0.003535	-0.214181	0.58692

Nilai *cross loading* untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten lebih besar dibanding nilai *cross loading* jika dihubungkan dengan variabel laten lainnya Hal ini berarti bahwa setiap variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik dimana beberapa variabel laten memiliki pengukur yang berkorelasi tinggi dengan konstruk lainnya.

Uji Reliabilitas

Kriteria *validity* dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk (Ghozali, 2006). *Composite reability* yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha* (Ghozali, 2006).

Tabel 5
nilai Composite Reliability dan Cronbachs Alpha

	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
KEP	0.816752	0.732059
KOM	0.898922	0.862684
TUN	0.829788	0.750058

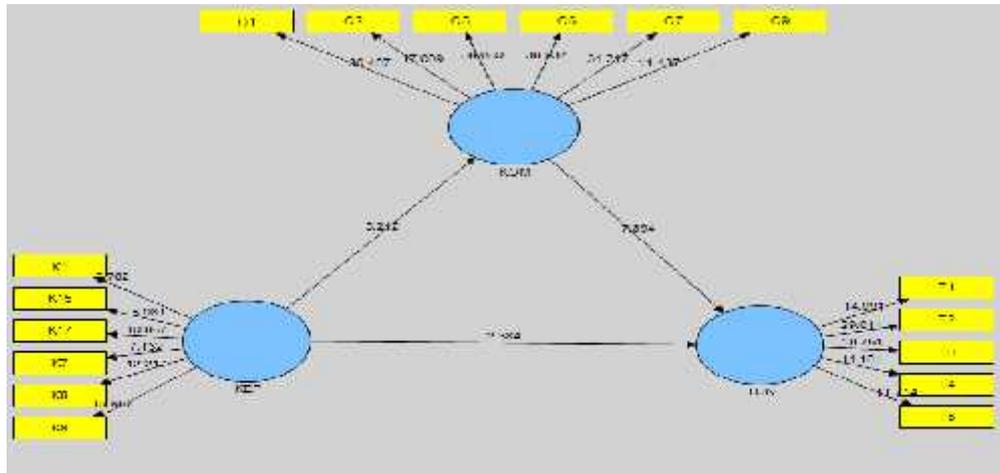
Sumber: Pengolahan data dengan *Structural Equation Modeling* PLS, 2016

Menurut Ghazali (2009) konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* diatas 0,7. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel penelitian dinyatakan memenuhi reliabilitas atau reliabel.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian.

Gambar 2
Inner Model



Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2016

R Square

Nilai R-square untuk digunakan untuk melihat hubungan antar variabel, yang merupakan uji *goodness-fit model* (Ghozali, 2009).

Tabel 6
R-Square

	R Square
KEP	
KOM	0.075054
TUN	0.244677

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2016

Dapat Disimpulkan bahwa:

1. Variabel KEP dipengaruhi oleh KOM sebesar 0.075054 atau sebesar 7.5 % (lemah). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh lain tidak diteliti lebih lanjut.
2. Variabel KEP dipengaruhi oleh TUN sebesar 0.244677 atau 24.46% (lemah). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh lain tidak diteliti lebih lanjut.

Pengujian Hipotesis

Menurut Ghozali (2009), signifikan hipotesis dilihat dari tabel *Path Coefficients* besarnya nilai t hitung < t tabel 1, 96.

Tabel 7
Pengujian Hipotesis dari *Path Coefficient* (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
KEP -> KOM	-0.273960	-0.288240	0.052562	0.052562	5.212157
KOM-> TUN	-0.121959	-0.115646	0.051165	0.051165	2.383641
KEP -> TUN	-0.513953	-0.512518	0.065105	0.065105	7.894210

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. X (Kepuasan Kerja) berpengaruh signifikan dan negatif terhadap Y Komitmen Organisasi
2. Y (Komitmen Organisasi) berpengaruh signifikan dan negatif terhadap Z (*turnover intention*)
3. Y (Kepuasan Kerja) berpengaruh signifikan dan negatif terhadap Z (*turnover intention*)

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hubungan Kepuasan Kerja (X) dengan komitmen organisasi (Y) menunjukkan nilai signifikan. Dengan nilai *T statistic* sebesar 5.212157 lebih besar dibandingkan 1.96. Nilai *original sample* adalah negatif yaitu sebesar -0.273960. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X) berpengaruh signifikan dan negatif terhadap komitmen organisasi (Y). Hal ini **Hipotesis 1 ditolak** karena meskipun karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, tetapi tidak meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan tersebut.

Dengan demikian hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2012) dimana penelitian tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap komitmen organisasi.

Hubungan Komitmen Organisasi dengan *Turnover Intention*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hubungan Komitmen Organisasi (Y) dengan *Turnover Intention* (Z) menunjukkan nilai signifikan. Dengan nilai *T statistic* sebesar 7.894210 lebih besar dibandingkan 1.96. Nilai *original sample* adalah negatif yaitu sebesar -0.513953. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention* (Z) hal ini berarti **Hipotesis 2 diterima**.

Hal ini sejalan dengan penelitian Alniacik et al., (2013) dan Dardar et al., (2012), yang menyatakan bahwa hubungan negatif yang signifikan antara komitmen afektif dan *turnover intention*. Penerimaan hipotesis tersebut diduga karena dengan karyawan yang memiliki organisasi dan membuat karyawan tersebut merasa nyaman berada di tempat mereka bekerja saat ini. Kenyamanan yang mereka peroleh akan semakin rendah untuk keluar dari perusahaan tersebut.

Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intention*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X) dengan *Turnover Intention* (Z) menunjukkan nilai signifikan. Dengan nilai *T statistic* sebesar 2.383641 lebih besar dibandingkan 1.96. Nilai *original sample* adalah negatif yaitu sebesar -0.121959. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X) berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention* (Z) hal ini berarti **Hipotesis 3 diterima**.

Hasil demikian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tziner et al., (2015) dan Trivellasa et al., (2013) dimana kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intentions*.

KESIMPULAN

1. Terdapat hubungan negatif dan signifikan antara Kepuasan Kerja (X) dengan komitmen organisasi (Y) Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikan. Dengan nilai *T statistic* sebesar 5.212157 lebih besar dibandingkan 1.96.
2. Terdapat hasil hubungan negatif dan signifikan antara Komitmen Organisasi (Y) dengan *Turnover Intention* (Z) menunjukkan nilai signifikan. Dengan nilai *T statistic* sebesar 7.894210 lebih besar dibandingkan 1.96.
3. Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara Kepuasan Kerja (X) dengan *Turnover Intention* (Z) menunjukkan nilai signifikan. Dengan nilai *T statistic* sebesar 2.383641 lebih besar dibandingkan 1.96.

Penelitian ini hanya meneliti tiga variabel dari sekian banyak variabel berpengaruh terhadap *turnover intention* seperti Alniacik et al., (2011), Putra (2012), Tnay et al (2013), Alniacik et al (2013) Zopiatis et al (2014), Studi ini hanya menguji hubungan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi terhadap *turnover intention*, dan kepuasan kerja

terhadap *turnover intention*. Hubungan ketiga variabel tersebut memiliki hasil signifikan yang negatif.

Hasil dari temuan penelitian ini dapat direkomendasikan beberapa implikasi kebijakan sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi perusahaan lainnya. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Turnover Intention* Hal ini seharusnya, memberikan pertimbangan lagi kepada perusahaan untuk mengantisipasi *turnover intention* dan memberikan gambaran kepada perusahaan untuk menerapkan sistem yang dapat mengantisipasi keinginan berpindah kerja bagi para karyawan yang ingin mengundurkan diri. Dalam penelitian ini, atasan harus semakin dekat dengan bawahan, seperti: atasan memiliki banyak humor, atasan dianggap sebagai teman oleh bawahan, atasan dianggap. Penelitian ini masih perlu dilakukan penelitian kembali pada karyawan di bagian lainnya misalnya, bagian operasional, *engineering*, perbaikan alat, logistik, *SHE (Safety, health, enviroment)*, dll.

REFERENSI

- Alniacik, E., Alniacik, U., Erat, S., & Akcin, K. (2013). Does person-oragizaton fit moderate the effects of affective commitment and job statisfaction on turnover intentions? *ScienceDirect*, 274-281.
- _____. 2011. Independent and joint effects of perceived corporate reputation, affective commitment and job statisfaction on turnover intentions. *ScienceDirect*, 1177-1189.
- Andalen, A. (2015). Pengaruh Kepuasan Gaji, Pengembangan Karyawan, dan Dukungan Organisasional Terhadap Turnover Intention (studi pada karyawan PT. Asuransi Tokio Marine Indonesia). *Eprints Undip*, 1-56.
- Arshadi, N. (2011). The relationship of perceived organizational support (POS) with organisational commitment, in-role performance, and turnover intention: mediating role of felt obligation. *ScienceDirect*, 1103-1108.
- Augusty, F. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Budiono, S., Noermijati, & Alamsyah, A. (2014). Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Turnover Intention Perawat melalui Komitmen Organisasional di Rumah Sakit Islam Unisma Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen Vol 12 No 4*, 639-649.
- Dardar, A. H., Jusoh, A., & Rasli, A. (2012). The Impact of Job Training, job statisfaction and Alternative Job Opportunities on Job Turnover in Libyan Oil Companies. *ScienceDirect*, 389 – 394.
- Fathoni, A. (2009). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. RINEKA CIPTA.
- Ferdinand, A. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghosh, D., & Gurunathan, L. (2015). Do commitment based human resource practices influence job embeddedness and intention to quit? *ScienceDirect*, 1-12.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- _____. 2006. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- _____. 2009. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- _____. 2013. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gim, G. C., Dewa, N. M., & Ramayah, T. (2015). Competitive psychological climate and turnover intention with the mediating role of affective commitment. *ScienceDirect*, 658 – 665.
- Mas'ud, F. (2004). *Jurnal Diagnosis Organisasi Konsep Aplikasi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Salemba Emban Patria.



- Nadiri, H., & Tanova, C. (2013). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry. *ScienceDirect*, 33-41.
- Prihati, M. A., Oetomo, H. W., & Utomo, S. B. (2009). Compensation Analysis TO intention to Quit By Using organization Commitment as the intervening variable. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Vol 16 No 1*, 1-16.
- Putra, M. S. (2012). Pengaruh nepotisme terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan turnover to stay. *Jurnal Aplikasi Manajemen Vol 10 No 3*, 553-565.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tao, H., Ellenbecker, C. H., Wang, Y., & Li, Y. (2015). Examining perception of job satisfaction and intention to leave among ICU nurses in China. *ScienceDirect*, 140-148.
- Tnay, E., Othman, A. E., Siong, H. C., & Lim, S. L. (2013). The influences of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention. *ScienceDirect*, 201 – 208.
- Trivellas, P., Gerogiannis, V., & Svarna, S. (2013). Exploring workplace implications of Emotional Intelligence (WLEIS) in hospitals: Job satisfaction and turnover Intentions. *ScienceDirect*, 701 – 709.
- Tziner, A., Rabenu, E., Radomski, R., & Belkin, A. (2015). Work stress and turnover intentions among hospital physicians: The mediating role of burnout and work satisfaction. *ScienceDirect*, 207-213.
- Wibowo, & Phil, M. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Zopiatis, A., Constanti, P., & Theocharous, A. L. (2014). Job Involvement, Commitment, Satisfaction, and Turnover: Evidence from hotel employees in cyprus. *ScienceDirect*, 129-140.