

**PENGARUH PARTISIPASI KARYAWAN, PENGEMBANGAN KARIR
DAN KOMPENSASI YANG DITERIMA TERHADAP *INTENTION TO
STAY* KARYAWAN PRODUKSI PT. PANTJATUNGGAL KNITTING
MILL**

Yokhebed Ernest Ratu Tyas, Widiartanto

Email : inesratutvas@gmail.com

Abstract

Retaining employees is becoming a necessity for companies today. The participation of the employees role encourages employees to taste will have company so not difficult for employees to maintain the quality of the resulting product. Besides career development can add to the sense og belonging will be of the company. Compensation received influence on intention to stay of employees in the company. Think about employees, welfare and increase facilities will be the added value of the company.

The proposed hypothesis there is the influence of employee participation, career development and compensation received against the intention to stay the production employees of PT. Pantjatunggal Knitting Mill. This type of research is explanatory research. The technique of sampling is Probaility Sampling. A type of Simple Random Sampling with the sample as much as 91 respondents as well as. The questionnaire as an instrument of research, methods of analysis used in this study using linear regression analysis with the help og 21.0 SPSS For Windows.

The results showed that employee participation variables have significant effents (partial) against the intention to stay amounted to 7,4%. Career development variables have significant effects (partial) against the intention to stay amounted to 8,2%. The compensation has significant effects (partial) against the intention to stay by 10%. Employee participation, Career development and compensation received has significant effects (partial) against the intention to stay amounted to 15,2%.

Based on the research results, then it is recommended that the company increase the compensation by better in facilities, besides giving more opportunities for employees to be able to develop a career and be more active in rate the participation of employees. Through this expected level of intention to stay at PT. Pantjatunggal Knitting Mill will increase.

Keywords : Participation of Employees, Career Development, Compensation Received and Intention to Stay

Pendahuluan :

Era globalisasi saat ini, perusahaan diperhadapkan dengan kenyataan bahwa mempertahankan karyawan suatu hal yang wajib dilakukan. Organisasi atau perusahaan harus mampu memelihara karyawan daripada merekrut kembali. Masalah baru muncul ketika perekrutan karyawan, yaitu adanya perputaran karyawan yang mengharuskan perusahaan untuk melatih agar memiliki tujuan yang sama antara karyawan baru dengan perusahaan. SAS Institute (Jackson, 2006 : 128) menentukan kerugian dari perputaran karyawan terampil sekitar \$60.000 untuk setiap kepergian satu karyawan. SAS mempertahankan karyawan agar tidak kembali terjadi perputaran. Dan hasilnya sampai memiliki rata-rata penghematan \$50 juta dalam setahun.

Hubungan dengan sumber daya manusia, partisipasi menjadi ukuran aktif tidaknya karyawan dalam perusahaan sebagai penilaian apakah karyawan tersebut betah atau tidak dalam perusahaan. Selain partisipasi, karyawan akan mempertimbangkan untuk tetap tinggal dalam perusahaan jika peluang untuk mengembangkan karir logis dan sesuai dengan keadaan lapangan. Kompensasi juga menjadi tolak ukur apakah hasil yang diberikan ke perusahaan sesuai dengan kompensasi yang diterima.

Dalam penelitian ini, partisipasi karyawan dan pengembangan karir kurang sesuai dengan keinginan karyawan, dan kompensasi yang diberikan belum memuaskan para karyawan, dengan demikian perusahaan dituntut untuk lebih menghargai partisipasi yang diberikan, memperbaiki alur untuk mendapat peluang mengembangkan karir dan mampu memberikan kompensasi yang lebih baik agar niat tinggal karyawan semakin tinggi.

Tabel 1

Data Turnover Karyawan PT. Pantjatunggal Knitting Mill tahun 2014-2016

Tahun	Bulan	Karyawan			Jumlah Karyawan	Rata-rata Karyawan (%)	
		Masuk	Keluar			Masuk	Keluar
			Reg	Pensiun			
2014	Januari	61	15	0	1032	5,9	1,5
	Februari	63	43	0	1052	6,0	4,1
	Maret	11	37	0	1026	1,1	3,6
	April	5	33	0	998	0,5	3,3
	Mei	6	9	0	995	0,6	0,9
	Juni	10	12	0	993	1,0	1,2
	Juli	7	5	0	995	0,7	0,5
	Agustus	11	43	0	963	1,1	4,5
	September	13	19	0	957	1,4	2,0
	Oktober	16	20	0	953	1,7	2,1
	November	41	27	0	967	4,2	2,8
	Desember	15	23	0	959	1,6	2,4
Total 2014	259	286	0	959	2,1	2,4	

Tahun	Bulan	Karyawan			Jumlah Karyawan	Rata-rata Karyawan (%)	
		Masuk	Keluar			Masuk	Keluar
			Reg	Pensiun			
2015	Januari	43	18	7	984	4,4	2,5
	Februari	23	23	0	984	2,3	2,3
	Maret	9	14	0	979	0,9	1,4
	April	0	9	0	970	0,0	0,9
	Mei	3	6	0	967	0,3	0,6
	Juni	6	2	0	971	0,6	0,2
	Juli	0	16	0	955	0,0	1,7
	Agustus	33	23	0	965	3,4	2,4
	September	33	21	0	977	3,4	2,1
	Oktober	40	23	0	994	4,0	2,3
	November	25	28	0	991	2,5	2,8
	Desember	19	19	0	991	1,9	1,9
Total 2015		243	202	0	991	2,0	1,8

Tahun	Bulan	Karyawan			Jumlah Karyawan	Rata-rata Karyawan (%)	
		Masuk	Keluar			Masuk	Keluar
			Reg	Pensiun			
2016	Januari	35	20	2	991	3,2	2,2
	Februari	15	12	1	994	1,5	1,3
	Maret	25	15	0	1004	2,5	1,5
	April	18	16	0	1006	1,8	1,6
	Mei	2	10	0	998	0,2	1,0
	Juni	0	14	0	984	0,0	1,4
	Juli	2	23	0	963	0,2	2,4
	Agustus	35	24	0	974	3,6	2,5
	September	6	15	0	965	0,6	1,6
	Oktober	17	9	0	973	1,7	0,9
	November	98	32	0	1039	9,4	3,1
	Desember	64	23	2	1078	5,9	2,3
Total 2016		314	213	5	1078	2,6	1,8

Pada tabel 1 angka *turnover* karyawan PT. Pantjatunggal Knitting Mill tergolong fluktuatif. Rata-rata presentase *turnover* pada tahun 2014 mencapai 2,4% dengan total karyawan yang keluar sepanjang tahun 2014 yaitu 259 karyawan. Angka *turnover* tertinggi pada bulan Agustus yaitu sebanyak 43 karyawan meninggalkan perusahaan. Pada tahun 2015 mencapai 1,8% dengan total karyawan yang keluar sepanjang tahun 2015 mencapai 209 karyawan. Angka ini lebih kecil dibandingkan karyawan yang masuk sepanjang tahun 2015 yaitu 243 karyawan. Angka turnover paling tertinggi terjadi pada bulan November yaitu sebanyak 28 karyawan atau sebesar 2,8%. Sedangkan karyawan yang keluar sepanjang tahun 2016 yaitu 218 karyawan dibandingkan dengan karyawan yang masuk yaitu 314 karyawan. Angka keluar karyawan tertinggi terjadi pada bulan November yaitu mencapai 32 karyawan atau sebesar 3,1 %. Dari data tersebut menunjukkan bahwa PT. Pantjatunggal mengalami *turnover* yang fluktuatif.

Walaupun belum mencapai angka yang mengkhawatirkan, angka *turnover* fluktuatif PT. Pantjatunggal Knitting Mill dengan standar kerja yang baik cukup mengundang perhatian. Seharusnya PT. Pantjatunggal Knitting Mill mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan angka *turnover* yang terbilang tidak ada. Dengan memproduksi produk impor kelas dunia, seharusnya perusahaan mampu memberi program yang tepat sasaran agar karyawan tidak mengalami perputaran.

Partisipasi, pengembangan karir dan kompensasi merupakan tiga variabel yang menjadi prediksi variabel yang mempengaruhi *intention to stay*. Hasil penelitian Elton Mayo dalam eksperimen *Hawthorne* menjelaskan perlakuan manusiawi dan memberikan penghargaan memberi manfaat bagi perusahaan dalam jangka panjang. Selain itu dalam jurnal Alshammari,dkk (2016) menunjukkan ada pengaruh negatif antara keterlibatan karyawan dengan *turnover*. Bahkan dalam jurnal Johari,dk (2012) menunjukkan adanya pengaruh positif *training and development, compensation and benefit performance appraisal & achievement* terhadap *intention to stay*.

Rumusan Masalah

Permasalahan yang timbul dari penelitian ini adalah adanya keadaan *turnover* karyawan yang fluktuatif selama tahun 2014-2016 yang disebabkan karena persaingan berpartisipasi dan kesempatan pengembangan karir yang rendah, karyawan mudah puas dengan apa saja yang mereka hasilkan untuk perusahaan tanpa ada usaha untuk mengembangkan karir. Untuk menumbuhkan kesadaran antar karyawan inilah yang harus diteliti. Dari uraian diatas, maka dalam penelitian ini dapat dikemukakan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah partisipasi karyawan berpengaruh positif terhadap *intention to stay* karyawan produksi PT. Pantjatunggal Knitting Mill ?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif terhadap *intention to stay* karyawan produksi PT. Pantjatunggal Knitting Mill ?
3. Apakah kompensasi yang diterima berpengaruh positif terhadap *intention to stay* karyawan produksi PT. Pantjatunggal Knitting Mill ?
4. Apakah partisipasi karyawan, pengembangan karir dan kompensasi yang diterima berpengaruh positif terhadap *intention to stay* karyawan PT. Pantjatunggal Knitting Mill ?

Kerangka Teori

Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2011) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Price dan Mullar (1981) niat untuk tinggal adalah perkiraan probabilitas bahwa seorang karyawan akan terus bekerja dalam sebuah organisasi.

Menurut Keith Davis (1995:179) partisipasi adalah suatu keterlibatan mental dan emosi seseorang kepada pencapaian tujuan dan ikut bertanggung jawab di dalamnya. Sedangkan Newstorm (1995:179) menyatakan bahwa apabila partisipasi dilakukan dengan baik, dua hasil yang terbaik adalah perubahan dan keterikatan terhadap tujuan yang mendorong timbulnya prestasi lebih baik.

Menurut Andrew J Dubrin (1982:197) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai merencanakan karir masa depan dipusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Menurut Andrew F. Sikula dalam buku Hasibuan (2005:119) kompensasi adalah gaji, kompensasi tetap yang dibayarkan kepada pemangku jabatan, pimpinan atau posisi klerek atas dasar yang teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.

Hipotesis :

1. Ada pengaruh partisipasi karyawan terhadap *intention to stay* karyawan produksi PT. Pantjatunggal Knitting Mill.
2. Ada pengaruh pengembangan karir terhadap *intention to stay* karyawan produksi PT. Pantjatunggal Knitting Mill.
3. Ada pengaruh kompensasi yang diterima terhadap *intention to stay* karyawan produksi PT. Pantjatunggal Knitting Mill.

4. Ada pengaruh partisipasi karyawan, pengembangan karir dan kompensasi yang diterima terhadap *intention to stay* karyawan produksi PT. Pantjatunggal Knitting Mill.

Metode Penelitian :

Riset ini menggunakan tipe penelitian eksplanatori, menjelaskan kedudukan variabel dengan variabel lain. Penelitian ini memiliki korelasi pada hubungan antar variabel partisipasi karyawan (X1), pengembangan karir (X2) dan kompensasi yang diterima (X3) terhadap *intention to stay* (Y).

Penelitian ini dilakukan di PT. Pantjatunggal Knitting Mill yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan produksi, dengan jumlah populasi yaitu 1107 karyawan.

Dalam penelitian ini, penentuan sampel menggunakan teori yang dikemukakan Slovin dengan kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel sebesar 10% (0,10). Dari 1107 karyawan didapatkan penghitungan rumus yang dikemukakan oleh Slovin adalah sebesar 91 karyawan.

Untuk menentukan obyek penelitian, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono,2012:121). Serta untuk jenis *probability sampling* peneliti menggunakan teknik *simple random sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan kriteria tertentu atau tingkatan tertentu.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Kuesioner dinyatakan valid apabila kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. (Ghozali,2005). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-2 dalam hal ini adalah jumlah sampel dalam penelitian ini, yaitu (n) = 92. Maka besarnya df dapat dihitung dengan $92-2 = 90$.

Dengan $df = 90$ dan $\alpha = 0,10$ didapat r tabel = 0,1726 (dengan melihat r table pada $df = 90$ pada uji dua sisi). Adapun kaidah yang berlaku adalah apabila r hitung $>$ r tabel (0,1726) maka butir pertanyaan andalan kuesioner tersebut dapat dinyatakan valid. Hasil uji validitas menunjukkan seluruh r hitung $>$ t tabel (0,1726), dengan demikian seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid.

Reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu berbeda (Sugiyono,2010:172). Suatu variable dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60 (Ghozali,2005:129). Adapun seluruh hasil uji reliabilitas menunjukkan *Cronbach Alpha* keempat variabel $>$ dari 0,6, sehingga dapat dikatakan semua variabel pada kuesioner dinyatakan reliabel sehingga kuesioner dapat menghasilkan data yang sama dalam waktu berbeda, dengan demikian untuk selanjutnya seluruh butir pertanyaan pada masing-masing variabel penelitian tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Hasil penelitian mengenai partisipasi karyawan diperoleh kesimpulan bahwa partisipasi karyawan termasuk kategori cukup baik dalam mendorong *intention to stay* karyawan dengan rata-rata nilai variabel sebesar 3,94. Sedangkan hasil analisis data diperoleh koefisien determinasi faktor partisipasi karyawan terhadap *intention to stay* karyawan PT. Pantjatunggal Knitting Mill sebesar 0,074 atau 7,4%. Hal tersebut berarti sumbangan pengaruh yang diberikan partisipasi karyawan terhadap *intention to stay* PT. Pantjatunggal Knitting Mill sebesar 7,4% sedangkan sisanya sebesar 92,6% diperoleh dari variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian. Diketahui juga bahwa partisipasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay* sebesar 0,271, yang berarti bahwa partisipasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay* karyawan PT. Pantjatunggal Knitting Mill, maka semakin tinggi partisipasi makin tinggi pula niat *intention to stay* karyawan PT. Pantjatunggal Knitting Mill. selain itu diperoleh nilai t hitung (2,676) $>$ t tabel (1,662) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian hipotesis tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh partisipasi karyawan terhadap *intention to stay* karyawan PT. Pantjatunggal Knitting Mill.

Hasil penelitian mengenai pengembangan karir diperoleh kesimpulan bahwa pengembangan karir termasuk kategori cukup baik dalam mendorong *intention to stay* karyawan dengan rata-rata nilai variabel sebesar 3,84. Sedangkan hasil analisis data diperoleh koefisien determinasi faktor pengembangan karir terhadap *intention to stay* karyawan PT. Pantjatunggal Knitting Mill sebesar 0,082 atau 8,2%. Hal tersebut berarti sumbangan pengaruh yang diberikan pengembangan karir terhadap *intention to stay* PT. Pantjatunggal Knitting Mill sebesar 8,2% sedangkan sisanya sebesar 91,2% diperoleh dari variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian. Diketahui juga bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay* sebesar 0,286, yang berarti bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay* karyawan PT. Pantjatunggal Knitting Mill, maka semakin besar peluang mengembangkan karir makin tinggi pula niat *intention to stay* karyawan PT. Pantjatunggal Knitting Mill. selain itu diperoleh nilai t hitung (2,827) > t tabel (1,662) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian hipotesis tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap *intention to stay* karyawan PT. Pantjatunggal Knitting Mill.

Hasil penelitian mengenai kompensasi yang diterima diperoleh kesimpulan bahwa kompensasi yang diterima termasuk kategori cukup baik dalam mendorong *intention to stay* karyawan dengan rata-rata nilai variabel sebesar 3,75. Sedangkan hasil analisis data diperoleh koefisien determinasi faktor kompensasi yang diterima terhadap *intention to stay* karyawan PT. Pantjatunggal Knitting Mill sebesar 0,100 atau 10%. Hal tersebut berarti sumbangan pengaruh yang diberikan kompensasi yang diterima terhadap *intention to stay* PT. Pantjatunggal Knitting Mill sebesar 10% sedangkan sisanya sebesar 90% diperoleh dari variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian. Diketahui juga bahwa kompensasi yang diterima berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay* sebesar 0,317, yang berarti bahwa kompensasi yang diterima berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay* karyawan PT. Pantjatunggal Knitting Mill, maka semakin tinggi kompensasi makin tinggi pula niat *intention to stay* karyawan PT. Pantjatunggal

Knitting Mill. selain itu diperoleh nilai t hitung (3,167) > t tabel (1,662) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian hipotesis tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi yang diterima terhadap *intention to stay* karyawan PT. Pantjatunggal Knitting Mill.

Hasil pengujian antara ketiga variabel bebas yaitu partisipasi karyawan, pengembangan karir dan kompensasi yang diterima terhadap *intention to stay* karyawan bagian produksi PT. Pantjatunggal Knitting Mill menghasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,152 atau (15,2%). Hal ini berarti sumbangan yang diberikan oleh partisipasi karyawan, pengembangan karir dan kompensasi yang diterima terhadap *intention to stay* karyawan produksi PT. Pantjatunggal Knitting Mill sebesar 15,2% sedangkan sisanya 76,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini. Selain itu diperoleh nilai F hitung (5,271) > F tabel (2,15), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian hipotesis tersebut menunjukkan bahwa partisipasi karyawan, pengembangan karir dan kompensasi yang diterimasecara bersama-sama berpengaruh terhadap *intention to stay* karyawan produksi PT. Pantjatunggal Knitting Mill.

Saran :

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi karyawan berpengaruh terhadap *intention to stay* karyawan. Oleh karena itu, guna meningkatkan niat tinggal karyawan produksi PT. Pantjatunggal Knitting Mill maka perlu ditingkatkan pemahaman karyawan akan keaktifan dan kinerja tim yang baik. Agar tujuan utama perusahaan dalam mencapai target produksi dapat tercapai.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap *intention to stay* karyawan. Oleh karena itu, guna meningkatkan niat tinggal karyawan produksi PT. Pantjatunggal Knitting Mill maka perlu ditingkatkan niat untuk melanjutkan studi agar mendapat jabatan yang lebih layak.

3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima berpengaruh terhadap *intention to stay* karyawan. Oleh karena itu, guna meningkatkan niat tinggal karyawan produksi PT. Pantjatunggal Knitting Mill maka perlu ditingkatkan untuk pendapatan yang diberikan kepada karyawan dalam hal tunjangan, bonus yang dilihat dari lamanya karyawan bekerja masih tergolong kecil.
4. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi *intention to stay* karyawan produksi PT. Pantjatunggal Knitting Mill adalah kompensasi yang diterima, dengan *standardized coefficients* sebesar 0,241, t sebesar 2,073 dan sig yang paling kecil yaitu 0,041. Oleh karena itu apabila perusahaan ingin lebih meningkatkan niat tinggal karyawan, maka perusahaan dapat lebih memperhatikan kompensasi yang diterima pada bagian produksi tanpa mengesampingkan variabel-variabel lain seperti partisipasi karyawan dan pengembangan karir.

Daftar Referensi :

Alshammari,dkk. 2016. *What Drives Employee's Involvement and Turnover Intentions : Empirical Investigation of Factors Influencing Employee Involvement and Turnover Intentions?*. International Review of Management and Marketing Vol 6 Issue 2. 2016

Dessler, Gary. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi kesepuluh jilid satu*. Jakarta : Indeks

Ghazali, Hazrina, Dr. 2011. *Human Resource Practices and Employees Intention to Stay in the Kuala Lumpur Hotel Industry*. Malaysia. [Human Resource Practices and Employees" intention to stay in the Kuala Lumpur hotel industry](#) H Ghazali, NM Nasyuki, OX Yi, MB Ishak – 2011 [Cited by 4 - Related articles](#)

Griffin, Ricky W dan Ebert, Ronald J. 2006. *BISNIS Edisi ke delapan*. Jakarta : Erlangga

- Hasibuan, Malayu SP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Johari, dkk. 2012. *Promoting Employee Intention to Stay : Do Human Resource Management Practices Matter?*. International Journal of Economics and Management 6(2) : 396-412 (2012)
- Lum, L., J Kervin, K Clark, F Reid, dan W Sirola (1998), Explaining Nursing Turnover Intent: Job Satisfaction, Pay Satisfaction, or Organizational Commitment, *Journal of Organizational Behavior*, 19: 305-320.
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda Karya
- Mathis, Robert L dan Jackson, John. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. Wayne SPHR. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi kesepuluh jilid dua* . Jakarta : Perangsang
- Newstorm, John W dan Davis, Keith . 1995 . *Perilaku dalam Organisasi* . Jakarta: Erlangga
- Ngatno. 2015. *Buku Ajar Metodologi Penelitian Bisnis*. Semarang: CV. Indoprinting
- Nitisemito, Alex S.1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pengantar*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Retnowati, Nova dan Widia, Muslichah Erma. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Bandung: Karya Putra Darwati
- Rivai, Veithzal.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas*, Jakarta : Salemba Empat

Sugiyono. 2010. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Suhendi, Hendi. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung. CV Pustaka Setia

Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS

Supangco, Vivien T. 2015. *Explaining Employee Intentions to Stay in Organizations : The Case of MBA Student*. *Journal of International Business Research* Volume 14, Issue 3, 2015

Werner, Jackson Schuler. 2010. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Managing Human Resources)*. Jakarta. Salemba Empat