

## Efek Komitmen Organisasi pada *Turnover Intention*: Studi Kasus pada Karyawan Industri Manufaktur Jawa Barat

W. A. Pratiwi<sup>1</sup>, S, Sumiyati & M. Masharyono

Universitas Pendidikan Indonesia

[Witriaprihap@student.upi.edu](mailto:Witriaprihap@student.upi.edu)

**Abstract:** *Turnover intention is still a major problem on a variety of companies, where this became important because with the onset of Turnover intention will affect the contribution to the organization. The high Turnover intention occurs on a variety of insustri, including the manufacturing industry. This study aimed to obtain (1) the level of organizational commitment, (2) the level of turnover intention, (3) the influence of organizational commitment on turnover intention. The unit of analysis in this study is the employees of the manufacturing industry Method of research this research uses kuantitatif. As well as the results of the research show that the influence of organizational commitment on turnover intention in the low category with the results to 26.11%, it is important to do because if the Turnover intention increases will have a negative impact for PT.X as, a result of poor performance, attendance increased, and will have an impact on job satisfaction, working conditions at the company..*

**Keywords :** *commitmen organitational, turnover intention, manufacturing*

**Abstrak** *Turnover intention* masih menjadi masalah utama pada berbagai perusahaan, dimana hal ini menjadi penting karena dengan terjadinya *Turnover intention* akan mempengaruhi kontribusi kepada organisasi. Tingginya *Turnover intention* terjadi pada berbagai insustri, termasuk industri manufaktur. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh (3) pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Adapun unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan industri manufaktur Pengambilan data dengan cara kuesioner yang diberikan secara langsung siapa saja yang ditemui Serta hasil penelitian memperlihatkan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dalam kategori rendah dengan hasil 26,11%, hal yang penting yang harus dilakukan karena apabila *Turnover intention* meningkat akan berdampak negatif bagi PT.X seperti, hasil kinerja yang buruk, absensi meningkat, dan akan berdampak pada kepuasan kerja, kondisi kerja pada perusahaan.

**Kata kunci :** *Komitmen Organisasi, turnove intention, manufaktur*

### PENDAHULUAN

*Turnover Intention* merupakan keinginan untuk pindah dapat dijadikan gejala awal terjadinya turnover dalam

sebuah perusahaan (Mobley, 1996). *Turnover intention* bisa menimbulkan dampak yang negatif maupun positif

bagi perusahaan. Salah satu dampak negatif yang utama dari *turnover intention* yaitu biaya (Yamazakia & Petchdee, 2015). Ada tiga komponen utama yang berhubungan dengan biaya dan disebabkan oleh *turnover*, yaitu biaya perekrutan karyawan baru, biaya yang harus dikeluarkan selama ada posisi yang kosong, dan biaya pelatihan (Yui-Woon Wong, 2017), oleh karena itu organisasi perlu memelihara karyawan yang potensial dalam perusahaan dengan membangun hubungan kerja yang baik, agar meminimalisir faktor-faktor yang memicu *turnover intention* karyawan (Smith, 2011).

Penelitian mengenai *turnover intention* telah dilakukan dalam beberapa industri jasa seperti, industri telekomunikasi (Aiza Hussain Rana dan Abdus Sattar Abbasi, 2013), industri pariwisata (Loretta Pang et al., 2014), industri perhotelan (Akgunduz dan Bardakoglu, 2015), organisasi publik (Rusi Sun dan Weijie Wang, 2016), agensi pemerintahan (Chan Su Jung et al., 2017), industri teknologi (Ella Apostel et al., 2017), industri rumah sakit (John Fazio et al, 2017), dan industri perbankan (Chieh-Peng Lin dan Min-Ling Liu, 2017), dan industri manufaktur (Mohammed Rashid Al-Qahtani et al., 2016), industri pertambangan (Nasrin Arshadi dan Hojat Damiri, 2013).

Adapun penelitian di manufaktur dilakukan oleh Janie Bester et al. (2015) mengenai *turnover intention* karyawan pada industri manufaktur di Afrika Selatan menyatakan bahwa selain mendapatkan dan mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki, penting bagi perusahaan untuk

mempertahankan sumber daya manusianya.

Tabel 1.1 menunjukkan data turnover yang terjadi selama tahun 2015-2018 pada PT. X yang mengalami turnover paling tinggi terjadi pada divisi cutting tahun 2016. Standar tingkat *turnover* karyawan yang bisa di tolerir pada setiap perusahaan berbeda-beda, namun jika tingkat *turnover* mencapai lebih dari 10% per tahun maka terlalu tinggi menurut banyak standar. Berikut merupakan Tabel yang menunjukan tingkat turnover pada beberapa divisi PT.X

**TABEL 1.1**  
**REKAPITULASI**  
**KETIDAKHADIRAN KARYAWAN**  
**PT. X 2015-2018**

Tahun	Divisi	Jumlah Karyawan	Keterangan			Persentase Kehadiran
			Sakit	Izin	Mangkir	
2015	Packing	70	4,2%	5,9%	3,9%	86%
	BallMill	58	3,2%	6,0%	5,5%	85,3%
	Cutting	60	5,0%	6,2%	5,5%	83,3%
2016	Packing	72	5,5%	5,7%	5,5%	83,3%
	BallMill	70	3,5%	6,5%	5,7%	84,3%
	Cutting	68	5,6%	4,3%	5,5%	84,6%
2017	Packing	83	4,7%	4,8%	5,5%	85%
	BallMill	76	5,5%	5,5%	5,5%	83,5%
	Cutting	70	3,0%	4,8%	6,0%	86,2%
2018	Packing	94	3,7%	6,0%	5,8%	84,5%
	BallMill	71	4,0%	5,5%	5,6%	84,9%
	Cutting	75	4,5%	5,7%	6,2%	83,6%

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan PT.X Tahun 2015-2018 dan pada tahun 2015, 2017, dan 2018 tingkat mangkir karyawan meningkat.

Faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan yaitu komitmen organisasi serta karakteristik individu. *Turnover intention* akan berdampak pada *performance* atau kinerja karyawan, baik kinerja secara hasil dan perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaan. Karyawan merefleksikan *turnover intention* yang tinggi dengan tidak memenuhi tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan (Holzer et al., 2004). Kinerja karyawan yang buruk dapat ditandai dengan proses pencarian kerja baru di internet oleh karyawan,

penyalahgunaan cuti sakit, dan penggunaan waktu istirahat yang lebih lama William et.al, 2008), Terdapat dimensi *Turnover Intention* menurut William H. Mobley (2011) yaitu *Thinking of quitting*, *Intent to search* dan *Intent to quit*.

Faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan yaitu komitmen organisasi serta karakteristik individu (Satwari, 2016). Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari komitmen organisasi adalah untuk memperbaiki kesalahan- kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus, Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para karyawan serta karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan (Ghorbanpour, 2014).

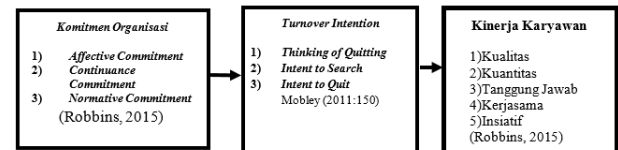
Penelitian Meyer (1993) menunjukkan bahwa peningkatan komitmen berhubungan dengan peningkatan produktivitas dan *turnover* yang semakin rendah. Komitmen merupakan salah satu aspek penting dari filosofi *human resources management* (HRM) (Yamazakia & Petchdee, 2015).

Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan Dengan kata lain, karyawan dengan komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan berkinerja lebih baik, Apabila karyawan tidak dikelola dengan baik maka karyawan akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan akhirnya memutuskan untuk melakukan *Turnover*

Teknik analisa yang digunakan yaitu regresi linear sederhana dengan menggunakan alat bantu *Statistical Product for Service Solution* (SPSS) 24.0 *for windows*.sederhana untuk

*Intention* atau keluar dari tempat kerja Rivai dan Sagala (2009 : 59).

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana gambaran pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* serta implikasinya pada kinerja karyawan pt. bangun ringan perkasa cianjur.



**Gambar 1**  
**Paradigma Penelitian**

Hipotesis penelitian sebagai berikut:

pengaruh dari dari komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

Pengaruh dari *turnover intention* terhadap Kinerja Karyawan.

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengukur pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan. Maka yang menjadi objek penelitian adalah Komitmen Organisasi (X) yang terdiri dari dimensi *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, *Normative Commitment*, *turnover intention*(Y) Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Pengambilan data dengan cara kuesioner yang diberikan secara langsung siapa saja yang ditemui. Data sekunder yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebar kepada karyawan Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan.

mengetahui besarnya hubungan dan koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya pengaruh. Untuk menguji signifikansi dilakukan uji t

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik analisis regresi sederhana memiliki beberapa asumsi yang harus di penuhi, terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas.

### A. Uji Asumsi Regresi Linear Sederhana

Pada penelitian ini seluruh asumsi dasar regresi sederhana teroenuhi sehingga dapat dikatakan bahwa data dapat di proses lebih jauh untuk dilakukan analisis regresi linear sederhana.

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah populasi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan SPSS (Statistical Product and Service Solution) 2.4 for Windows. Untuk melihat apakah data berdistribusi normal atau tidak digunakan dengan cara membaca interpretasi grafik yaitu data berdistribudi normal jika semua pencaran titik yang diperoleh berada disekitar garis lurus.

Data dikatakan normal, apabila nilai signifikan lebih besar 0,05 pada ( $P > 0,05$ ). Sebaliknya, apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 pada ( $P < 0,05$ ), maka data dikatakan tidak normal.

Hasil output uji normalitas tersebut menjelaskan bahwa titik-titik akan tersebar disekitar garis lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua populasi berdistribusi normal.

**TABEL 3**  
**OUTPUT UJI KOLMOGOROVE**  
**SMIRNOV KOMITMEN TERHADAP**  
***TURNOVER INTENTION***

		Unstandardiz ed Residual
N		123
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,21527343
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,052
	Negative	-,078
Test Statistic		,078
Asymp. Sig. (2-tailed)		,065 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Tabel 3 menunjukkan bahwa hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai *Test Statistic* 0,095 Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,078 atau  $> 0,05$ , maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal. Setelah melakukan dua kali uji normalitas dengan metode yang berbeda maka lebih memperkuat bahwa data hasil penelitian itu benar-benar berdistribusi normal.

#### 2. Uji Linearitas

Uji linearitas regresi digunakan untuk menguji kelinearan regresi, yaitu apakah model linear yang diambil betul-betul cocok dengan keadaannya atau tidak (Sudjana, 2005). Apabila ternyata cocok atau linear, maka pengujian dilanjutkan dengan model sederhana.

**TABEL 4**  
**OUTPUT UJI LINEARITAS**  
**KOMITMEN ORGANISASI**  
**TERHADAP *TURNOVER INTENTION***

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention (Y)* Komitmen	Between Groups	(Combined)	313,742	13	24,134	4,728	,000
		Linearity	226,962	1	226,962	44,46	,000
Organisasi (X)		Deviation from Linearity	86,780	12	7,232	1,417	,169
	Within Groups		556,421	109	5,105		
Total			870,163	122			

Berdasarkan Tabel 4 hasil pengujian menggunakan Uji  $F_{test}$  didapatkan  $F_{hitung}$  sebesar 1,417 yang lebih kecil dari  $F_{tabel}$  2,35 dengan tingkat signifikansi  $0,169 > 0,05$ , artinya variabel komitmen organisasi (X) secara keseluruhan model

tersebut fit dan terdapat hubungan antara variabel komitmen organisasi terhadap *turnover intention* sehingga regresi bisa dipakai untuk memprediksi *turnover intention* berdasarkan hasil pengujian linearitas, maka dapat dikatakan bahwa data yang dihasilkan memenuhi asumsi linearitas.

### B. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS 24.0 for windows. Maka diperoleh hasil koefisien regresi sebagai berikut pada Tabel 4.21.

**TABEL 5**  
**MODEL REGRESI LINEAR SEDERHANA KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,277	3,091	6,236	,000
	Komitmen Organisasi (X)	,506	,077	,511	,654

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan Tabel 5 pada kolom B, tercantum nilai konsta dan nilai koefisien regresi linear sederhana untuk variabel bebas. Berdasarkan nilai-nilai itu maka dapat ditentukan model regresi linear sederhana yang dinyatakan dalam bentuk persamaan sebagai berikut.

$$Y = 19,277 + 0,506X$$

Berdasarkan persamaan regresi linear sederhana di atas, nilai konstanta sebesar 19,277 menyatakan bahwa jika tidak ada komitmen organisasi, maka besarnya *turnover intention* 19,277. Koefisien regresi pada variabel komitmen organisasi adalah 0,506 yang artinya setiap terjadi penambahan nilai komitmen organisasi akan terjadi peningkatan *turnover intention* sebesar 0,506. Sebaliknya jika terjadi penurunan *turnover intention*, komitmen organisasi akan menurunkan *turnover intention* sebesar 0,506 satu satuan nilai. Dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi dalam organisasi/perusahaan akan berpengaruh

terhadap tingkat *turnover intention*. Jika komitmen organisasi kurang efektif, maka *turnover intention* akan rendah.

### C. Uji Hipotesis

#### 1. Uji F

Uji kenerartian regresi dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi dalam penelitian ini berarti, maka akan dilakukan uji hipotesis

**TABEL 6**  
**OUTPUT NILAI SIGNIFIKANSI UJI F KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention (Y)*	Between Groups	(Combined)	313,742	13	24,134	4,728	,000
		Linearity	226,962	1	226,962	44,46	,000
Komitmen Organisasi (X)		Deviation from Linearity	86,780	12	7,232	1,417	,169
	Within Groups		556,421	109	5,105		
Total			870,163	122			

Tabel 6 menunjukkan bahwa hasil  $F_{hitung}$  adalah 42,696, sedangkan  $F_{tabel}$  dengan 123 responden ( $df = n - k = 123 - 1 = 122$ ) yaitu pada  $\alpha = 0,05$  adalah 3,94. Berdasarkan langkah-langkah pengujian tersebut diketahui nilai signifikansinya adalah 0,00 sehingga lebih kecil dari taraf kesalahan ( $0,00 < 0,05$ ). Selain itu, dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu ( $42,696 > 3,94$ ) maka  $H_0$  ditolak artinya terdapat pengaruh dari komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

#### 2. Uji T

Uji keberartian koefisien regresi dilakukan melalui uji t dengan cara membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dari koefisien regresi tiap variabel independen. Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel dependen.

**TABEL 7**  
**OUTPUT NILAI SIGNIFIKANSI UJI T KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER**

<b>INTENTION</b>						
Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,277	3,091		6,236	,000
	Komitmen Organisasi (X)	,506	,077	,511	6,534	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Tabel 7 menunjukkan bahwa hasil  $t_{hitung}$  adalah 6,534, sedangkan  $t_{tabel}$  dengan 123 responden ( $df = n - k = 123 - 1 = 122$ ) yaitu

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang bersifat empiris berupa pengaruh Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*. *Turnover Intention* dipengaruhi secara positif oleh Komitmen Organisasi. Besarnya pengaruh koefisien korelasi secara langsung sebesar 0,506 sesuai dengan tingkat hubungan menurut Sugiyono (2017:231) termasuk kategori hubungan yang cukup rendah, dengan kontribusi pengaruh sebesar 26,11%.

Hasil penelitian menyatakan bahwa upaya untuk menurunkan *turnover*

pada  $\alpha = 0,05$  adalah 1,657. Berdasarkan langkah-langkah pengujian tersebut diketahui nilai signifikansinya adalah 0,00 sehingga lebih kecil dari taraf kesalahan ( $0,00 < 0,05$ ). Selain itu, dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu ( $10,034 > 1,657$ ) maka  $H_0$  ditolak artinya terdapat pengaruh dari dari komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

*intention* terbukti mampu dilakukan dengan mengaktifkan komitmen organisasi, maka penulis merekomendasikan PT.X untuk lebih memperhatikan hak-hak karyawan, sistem penilaian kinerja yang transparan, karena pada dasarnya dengan adanya hubungan yang baik antara atasan dengan karyawan, karyawan dengan karyawan lainnya maka perusahaan dapat melakukan perbaikan berkelanjutan untuk menciptakan keunggulan kompetitif dengan meningkatkan kinerja karyawan di dalam organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A., Musadieg, M. Al, Mukzam, M. D., & Administrasi, F. I. (2017). Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja, *47*(2).
- AlQahtani, A. H. (2015). Investigating Factors that Influence Employees ' Turnover Intention: A Review of Existing Empirical Works. *International Journal of Business and Management*, *10*(12), 152–166. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n12.p152>
- Apostel, E., Syrek, C. J., & Antoni, C. H. (2018). Turnover intention as a response to illegitimate tasks: The moderating role of appreciative leadership. *International Journal of Stress Management*, *25*(3), 234.
- Arshadi, N., & Damiri, H. (2013). The relationship of job stress with turnover intention and job performance: Moderating role of OBSE. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *84*, 706-710.
- Bester, J., Stander, M. W., & Van Zyl, L. E. (2015). Leadership empowering behaviour, psychological empowerment, organisational citizenship behaviours and turnover intention in a manufacturing division. *SA Journal of Industrial Psychology*, *41*(1), 1-14.
- Chockalingam, M. (2019). Influence of Organizational Climate on Employee Performance in Influence of Organizational Climate on Employee Performance in Manufacturing Industry, (March).
- Choi, S. H., & Lee, H. (2017). Workplace violence against nurses in Korea and its impact on professional quality of life and turnover intention. *Journal of*

- Nursing Management*, 25(7), 508–518.  
<https://doi.org/10.1111/jonm.12488>
- Costa, S. P., & Neves, P. (2017). Forgiving is good for health and performance: How forgiveness helps individuals cope with the psychological contract breach. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 124–136. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.005>
- Farlianto, SE., M. (2014). Pengaruh kepuasan gaji, shift kerja malam dan kepuasan kerja terhadap intensi keluar karyawan (Studi pada Call Center PT Vads Indonesia Kantor Cabang Yogyakarta) Farlianto, SE., MBA Email: farlianto@uny.ac.id Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Uni, 11(April), 47–66.
- Fazio, J., Gong, B., Sims, R., & Yurova, Y. (2017). The role of affective commitment in the relationship between social support and turnover intention. *Management Decision*.
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan. *Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan*, 4(2), 103–114.
- Fornes, S. L., & Rocco, T. S. (2004). Commitment Elements Reframed (Antecedents & Consequences) for Organizational Effectiveness, 391–398.
- Gelfand, M. J., & Erez, M. (2017). Cross-Cultural Industrial Organizational Psychology and Organizational Behavior: A Hundred-Year Journey.
- Ghorbanpour, Z., Dehnavi, H. D., & Heyrani, F. (2014). Examination of auditor acceptance of dysfunctional behavior using a heuristic model. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4(1), 41–51.
- Halimatus. (2015). Pengaruh employee retention dan turnover intention terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, 34–65.
- Halimsetiono, E. (2014). Peningkatan Komitmen Organisasi untuk Menurunkan Angka Turnover Karyawan Improvement of Organizational Commitment to Lower Employee Turnover, 339–345.
- Hermawan, A. (2006). *Penelitian Bisnis: Paradigma Kuantitatif*. Jakarta: Grasindo.
- Jung, C. S., Chan, H. S., & Hsieh, C. W. (2017). Public employees' psychological climates and turnover intention: Evidence from Korean central government agencies. *Public Management Review*, 19(6), 880–904.
- K. Ayu Budiastiti. (2016). Pengaruh stres kerja pada turnover intention yang dimediasi kepuasan kerja agen ajb bumiputera 1912 k. Ayu budiastiti Purnama Dewi I Made Artha Wibawa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia PENDAHULUAN Dalam pekerjaan setiap o, 5(2), 762–789.
- Kammeyer-Mueller, J., & Wanberg, C. (2003). *Turnover Processes in a Temporal Context: It's About Time*. Ideas.Repec.Org.
- Kreitner, R., Kinicki, A., & Cole, N. (2007). *Fundamentals of Organizational Behaviour Key Concepts, Skills, and Best Practices*. Mcgraw-Hill Ryerson (2th Editio). Canada: mcgraw-Hill Ryerson.
- Lapointe, É., Vandenberghe, C., & Boudrias, J. S. (2013). Psychological contract breach, affective commitment to organization and supervisor, and newcomer adjustment: A three-wave moderated mediation model. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 528–538.

- <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.07.008>
- Larkin, I. M. (2015). Job Satisfaction , Organizational Commitment , and Turnover Intention of Online Teachers in the K-12 Setting.
- Lin, C. P., & Liu, M. L. (2017). Examining the effects of corporate social responsibility and ethical leadership on turnover intention. *Personnel Review*.
- Malhotra, N. K. (2015). *Sentials of arketing Research* (Global Edi). England: Pearson Education Limited.
- Masemola, S. E. (2011). *Employee turnover intentions, organisational commitment and job satisfaction in a post-merger tertiary institution: the case of the university of limpopo*.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological bulletin*, 86(3), 493.
- N, P. R., Septian, T. A., N, P. R., & Septian, T. A. (2017). *Factors influencing on employee performance of production department on the manufacturing food industry in indonesia*, 16(2), 233–242.  
<https://doi.org/10.17512/pjms.2017.16.2.20>
- Nayaputera, Y. (2011). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Intensi Turnover.
- Olusegun, S. O. (2013). Influence of Job Satisfaction on Turnover Intentions of Library Personnel in Selected Univerisities in South West Nigeria, (April).
- Pang, L. (2014). Employee Turnover Intention in Travel Agencies: Analysis of Controllable and Uncontrollable Factors. *Tourism*, 113, 101–113.  
<https://doi.org/10.1002/jtr>
- Peeters, M. C. W., Jonge, J. De, & Taris, T. W. (2014). Burnout , Boredom and Engagement in the Workplace.
- Pio, R. J. (2014). No Title. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt bpr prisma dana manado.
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. (T. Chandra, Ed.) (Edisi Revi). Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Purna, I. N. (2013). Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional : Pengaruhnya Terhadap Intensi Keluar, 829–848.
- Rana, A. H., & Abbasi, A. S. (2013). IMPACT OF TALENT MANAGEMENT AND EMPLOYEE TURNOVER INTENTION ON ORGANIZATIONAL EFFICIENCY-A CASE OF TELECOMMUNICATION SECTOR OF PAKISTAN. *Science International*, 25(3).
- Satwari, T., Al Musadieq, M., & Afrianty, T. W. (2016). *Pengaruh komitmen organisasional terhadap turnover intention (Survei pada karyawan Hotel Swiss-Belinn Malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Smith, A., Oczkowski, E., & Smith, C. S. (2011). To have and to hold: modelling the drivers of employee turnover and skill retention in Australian organisations. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(02), 395-416.
- Sun, R., & Wang, W. (2017). Transformational leadership, employee turnover intention, and actual voluntary turnover in public organizations. *Public Management*



- Review*, 19(8), 1124-1141.
- Williams, M. L., Brower, H. H., Ford, L. R., Williams, L. J., & Carraher, S. M. (2008). A comprehensive model and measure of compensation satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(4), 639-668.
- Wong, Y. W., & Wong, Y. T. (2017). The effects of perceived organisational support and affective commitment on turnover intention: a test of two competing models. *Journal of Chinese Human Resource Management*.
- Yamazakia, Y., & Petchdee, S. (2015). Turnover intention, organizational commitment, and specific job satisfaction among production employees in Thailand. *Journal of Business and Management*, 4(4), 22-38.