

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP  
TURNOVER INTENTION PADA  
PT. HADJI KALLA TOYOTA CABANG PALOPO**

**Fitrahayu**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo**

[fitrahayu150299@gmail.com](mailto:fitrahayu150299@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Hadji Kalla Toyoto Cabang Palopo. (2) Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada PT. Hadji Kalla Toyoto Cabang Palopo. Populasi dalam penelitian ini 68 orang karyawan. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dengan realibilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial pada kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan komitmen organisasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* di PT Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Nilai Adjusted R Square sebesar nilai 0,239 atau 23,9%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel indeviden (kepuasan kerja dan komitmen organisasi) terhadap variabel devenden (*turnover intention*) sebesar 23,9% sedangkan sisanya 76,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan *Turnover Intention*

**ABSTRACT**

*This study aims to determine: (1) The effect of job satisfaction on turnover intention at PT. Hadji Kalla Toyoto Palopo Branch. (2) The effect of organizational commitment on turnover intention at PT. Hadji Kalla Toyoto Palopo Branch. The population in this study is 68 employees. Data were collected using a questionnaire that has been tested for validity and reliability. The data analysis technique used is multiple regression. The results of this study indicate that job satisfaction partially has a negative and significant effect on turnover intention. Meanwhile, organizational commitment has no and significant effect on turnover intention at PT Hadji Kalla Toyota Palopo Branch. Job satisfaction and organizational*

*commitment together (simultaneously) have a significant effect on turnover intention. The value of Adjusted R Square is 0.239 or 23.9%. This shows that the percentage contribution of the influence of independent variables (job satisfaction and organizational commitment) to the dependent variable (turnover intention) is 23.9%, while the remaining 76.1% is influenced or explained by other variables not examined in the study.*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention*

## **PENDAHULUAN**

Kemajuan *business* yang begitu pesat menimbulkan adanya kompetisi diantara organisasi yang semakin ketat. Demi bisa berkompetisi dengan para kompetitor organisasi mengupayakan agar selalu siap memiliki kemampuan yang baik sehingga dapat menghadapi berbagai tantangan dimasa yang akan datang demi keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Sumber daya manusia diposisikan sebagai “*Human Capital*”, yang memposisikan sumber daya manusia sebagai modal Sinambela (2012:4).

Salah satu problem seriously yang ada didalam sumber daya manusia ialah perilaku *turnover intention* itu sendiri. *Turnover intention* adalah hasrat seseorang yang mau berhenti dari pekerjaannya atas keinginannya sendiri. *Turnover intention* yang tinggi juga akan memberikan dampak buruk yang dapat dirasakan oleh perusahaan itu sendiri yaitu meningkatkan biaya perekrutan yang harus ditanggung oleh perusahaan dan tidak hanya membawahkan dampak negatif terhadap biaya, tingkat *turnover* yang tinggi karyawan juga akan menyebabkan tingginya *turnover intention* (niat mengundurkan diri) disebuah

organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan (Elci et al. 2012-117, Robbins dan Judge; 25).

Pada dasarnya *turnover intention* juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting untuk mendapat perhatian didalam praktek manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi (Handoko, 1999). Kepuasan kerja adalah gambaran spesifik seseorang terhadap pekerjaannya dan komitmen organisasi adalah gambaran besarnya (Yaqin, 2013). Sedangkan (Mathis dan Jackson, 2009:99) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam organisasi tersebut.

Organisasi membutuhkan karyawan berkomitmen untuk menghadapi kompetisi, karena komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang mengikat karyawan untuk sebuah organisasi (Jafri, 2010).. “Faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* antara lain stress kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional,

dan lain sebagainya (Susanto dan Gunawan, 2013:76; Waspondo et al. 2013:111)”. Dari faktor diatas, kepuasan kerja menjadi salah satu hal penting yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention*. Seperti yang dikemukakan oleh Susanto dan Gunawan (2013:76) “semakin tinggi kepuasan kerja maka akan berpengaruh terhadap penurunan *turnover intention* yang akan berdampak terhadap perusahaan”. Keinginan meninggalkan suatu perusahaan biasanya didahului oleh niat karyawan yang dipicu oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya serta rendahnya komitmen karyawan untuk memikatkan diri pada perusahaan.

Faktor lain mempengaruhi adanya *turnover intention* dalam sebuah perusahaan adalah komitmen organisasi. Karyawan juga harus mempunyai rasa komitmen organisasi yang tinggi dalam bekerja agar dapat berkembang mewujudkan tujuan organisasi. Hal tersebut dilakukan untuk menghindari rasa acuh karyawan atau tidak adanya rasa memiliki terhadap pekerjaannya.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **KEPUASAN KERJA**

Menurut Mangkunegara (2005:117) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sesuatu yang menyokong dari karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi kerjanya. Menurut Luthans (2006:243), kepuasan kerja

adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Menurut Luthans (2006:243), terdapat lima indikator untuk mengukur kepuasan kerja, diantaranya adalah :

#### 1. Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri

Hal itu terjadi apabila pekerjaan tersebut memberikan kesempatan individu untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab. Karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan mengubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja, dan jika persyaratan kreatif pekerjaan karyawan terpenuhi, maka mereka cenderung menjadi puas.

#### 2. Kepuasan Terhadap Gaji

Sejumlah uang gaji yang diterima sesuai dengan beban kerjanya. Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai gambaran dari bagaimana manajemen memandang partisipasi mereka terhadap perusahaan.

#### 3. Kepuasan Dengan Promosi

Peluang untuk berkembang dalam organisasi. Ini juga mempengaruhi tingkat kepuasan seseorang. Lingkungan kerja yang positif dan kesempatan untuk maju secara intelektual dan memperluas keahlian dasar

menjadi lebih urgen dari pada kesempatan promosi.

#### 4. Kepuasan Terhadap Atasan

Bergantung pada kemampuan atasannya untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Ada dua dimensi gaya pengawasan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan, seperti memberikan nasehat dan bantuan kepada karyawan, komunikasi yang baik dan meneliti seberapa baik kerja karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Secara umum, kedua dimensi tersebut sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

#### 5. Kepuasan Terhadap Rekan Kerja

Menunjukkan seberapa besar rekan sekerja memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial. Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu.

### **KOMITMEN ORGANISASI**

Komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah “suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi

tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut” (Robbins dan Judge, 2008:100). Allen & Meyer (1990) mendefinisikan “komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi”.

Untuk mengukur variabel komitmen organisasi, digunakan tiga indikator Menurut Meyer dan Allen (dalam Luthans, 2006), yaitu:

1. Komitmen efektif, yaitu keterikatan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi.
2. Komitmen kelanjutan, yaitu komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan.
3. Komitmen normatif, yaitu perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, (tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan).

### **TURNOVER INTENTION**

*Turnover* adalah berhentinya seorang karyawan dari tempatnya bekerja secara

sukarela atas dasar keinginannya sendiri dan berharap mendapatkan lowongan yang lebih baik. Menurut Syahronica dkk (2015) *turnover intention* adalah suatu keinginan yang timbul dari dalam diri karyawan untuk segera meninggalkan perusahaan secara sukarela. Menurut Siregar (2006:214), “*Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri”.

Menurut Mobley et al (dikutip dalam Khikmawati, 2015) indikator pengukuran *turnover intention* antara lain:

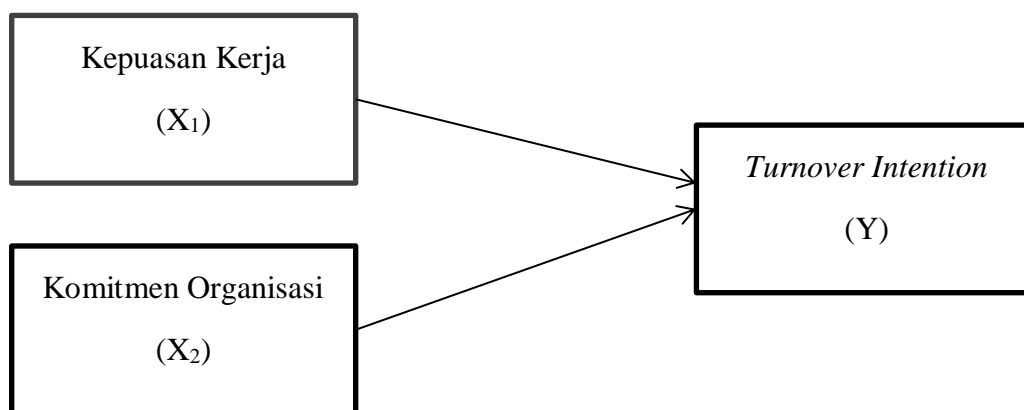
1. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of quitting*): mencerminkan individu untuk berfikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada dilingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.
2. Pencarian alternatif pekerjaan (*intention to search for alternatives*):

mencerminkan individu berkeinginan mencari pekerjaan pada perusahaan lain. Jika karyawan sudah mulai sering sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

3. Niat untuk keluar (*intention to quit*): mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan akan berniat keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan niatnya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

### KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka berfikir penelitian yang mencakup pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 1** Kerangka Konseptual

Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

## **HIPOTESIS**

1. Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo.
2. Tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo.

## **METODE PENELITIAN**

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang otomotif.

## **POPULASI DAN SAMPEL**

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo, yang berjumlah 68 orang. Metode Pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh atau sensus karena seluruh anggota populasi dijadikan sampel, karena jumlah populasi yang relatif kecil.

## **TEKNIK ANALISIS DATA**

Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah angket. Angket ialah suatu cara untuk mendapatkan data

dengan penyebaran koesioner, yaitu memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden yang telah di uji validitas dan realibilitas. Analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel ( $r$  hitung  $> 0,201$ ). Dengan begitu dapat dikatakan bahwa instrument pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Hasil dari uji realibilitas digunakan rumus *cronbach's alpha* dimana kriteria nilai untuk dikatakan realibel jika  $r$  alpha  $> 0,60$ . Hal ini dapat dikatakan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah atau konsisten.

## **ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA**

Uji regresi berganda ini digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel karakteristik kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1 Uji Regresi Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	43,602	6,792		6,420	,000
TOTALX1	-1,229	,271	-,530	-4,534	,000
TOTALX2	,048	,111	,051	,434	,666

Sumber: data yang diolah SPSS,2021

Berdasarkan tabel 1 hasil pengolahan data SPSS diatas, dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 43,602 - 1,229 X_1 + 0,048 X_2$$

**Uji T (Parsial)**

Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh dari tiap-tiap variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, dengan membandingkan nilai profitabilitas dari tiap-tiap variabel pada tingkat signifikan yang digunakan sebesar 0,05.

**Tabel 2 Uji T (Parsial)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	43,602	6,792		6,420	,000
1 TOTALX1	-1,229	,271	-,530	-4,534	,000
TOTALX2	,048	,111	,051	,434	,666

Sumber: data yang diolah SPSS,2021

- a. Berdasarkan tabel 2 (X1) mempunyai koefisien  $\beta$  -1,229. Uji t diperoleh nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yakni  $(-) 4,534 < 1,998$  pada tingkat (sig 0,000 < 0,05), maka dapat

dinyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selanjutnya jika kepuasan kerja tinggi maka tingkat *turnover intention* menurun, begitupun sebaliknya jika kepuasan kerja menurun maka *turnover intention* tinggi. Maka hipotesis diterima atau  $H_a$  diterima. Hasil ini didukung pada penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Abdurrahim, Hastin Umi Anisah: 2015), dan (V. Mardi Widyadmono: 2015) dengan hasil analisis kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

b. Pada variabel (X2) mempunyai koefisien  $\beta$  0,048. Uji t diperoleh nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yakni  $0,434 < 1,998$  pada tingkat (sig  $0,666 > 0,05$ ), maka dapat dinyatakan komitmen organisasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selanjutnya jika komitmen organisasi tinggi maka tingkat *turnover intention* menurun, begitupun sebaliknya jika komitmen organisasi menurun maka *turnover intention* tinggi. Maka hipotesis ditolak atau  $H_o$  ditolak.

**UJI F (Simultan)**

**Tabel 3. Uji F (Simultan)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	375,047	2	187,524	11,499	,000 <sup>b</sup>
Residual	1060,011	65	16,308		
Total	1435,059	67			

Sumber: data yang diolah SPSS,2021

$F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $11,499 > 3,15$ ).

Hasil ini menunjukkan nilai F hitung sebesar 11,499 dan tingkat signifikan sebesar 0.000. Karena tingkat (sig  $< 0.05$ ). Hal tersebut diperkuat pada perbandingan nilai

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini



didukung dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Gde Bayu Surya Parwita, Ni Nyoman Suryani, dan Ni Komang Ayu Adriani (2019) dengan hasil analisis kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

## SIMPULAN DAN SARAN

1. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* di PT Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo. Hal ini dapat disimpulkan jika karyawan mempunyai rasa kepuasan kerja yang tinggi maka akan menurunkan tingkat *turnover intention*, begitu juga sebaliknya jika kepuasan kerja menurun maka akan meningkat *turnover intention*.
2. Komitmen organisasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo. Hal ini dapat disimpulkan jika komitmen organisasi meningkat maka akan menurun tingkat *turnover intention*, begitu juga sebaliknya jika komitmen organisasi

menurun maka akan meningkat *turnover intention*.

3. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

## SARAN

1. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti aspek yang sama dapat melakukan penambahan variabel yang belum dimasukkan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu pengaruh kepuasan kerja dan komitmen dan organisasi terhadap *turnover intention* pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo.
2. Bagi perusahaan, sehubungan dengan hasil penelitian yang dilakukan, dimana terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, maka perusahaan diharapkan bisa mempertahankan karyawannya serta meningkatkan kepuasan kerja sehingga *turnover intention* pada perusahaan menurun.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J. dan Meyer, J. P. 1990. The Measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Bima Aksara.
- As'ad, Mohamad. 2004. Psikologi Industri. Liberty: Yogyakarta.
- Choonga, Yuen-Onn, Kee-Luen Wongb Teck-Chai lauc. 2012. Organizational Commitment: An Empirical Investigation on the Academician of Malaysian Private Universities, *Business and Economics Research Journal* 3(2): 51-64.
- Creswell, J. W. 2012. *Educational Research: Planning, Conduction, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research, 4<sup>th</sup> ed.* New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Edison, E, Anwar, Y., & Komariyah, I. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Elci, M., Sener, I., Aksoy, S., dan Alphan. L. 2012. *The Impact of Ethical Leadership and Leadreship Effectiveness on Employee' Turnover Intention: The Mediating Role of Work Related Stress. Procedia-Sosial and Behavioral Sciences*. 289-297.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 1999. *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE.
- Jafri, Mohd Hassan. 2010. Organizational Commitment and Employee's Innovative Behavior. *Journal of Management Research* 10(1): 62-68.
- Jimad, H. 2011. Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Intensi Turnover. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 7 (2): 155-165.
- Khikmawati, Retno. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga di PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta*. 12-14, 79. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk) Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI.
- Mathis, R., L., dan Jackson, J. H. 2009. *Human Resource Managemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Revika Aditama.
- Rekha, K.R.S. dan Kamalanabhan, T.J. 2012. A Study on The Employee Turnover Intention in Ites/Bpo Sector. *AMET International Journal of Management* 3(1): 18-22.

- Rismayanti, R.D., Al Musadieg, M. and Aini, E.K., 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis* 61(2): 118-126.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Buku 1, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. 2015. *Organizational Behavior (16<sup>th</sup> ed)*. New Jersey. Pearson Education Inc.
- Setiyanto, A. I., dan Hidayat, S. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis* 5(1): 105-110.
- Shabrina, D. N. dan A. P. Prasetyo. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Turnover Intention karyawan pada PT. Tri Manunggal Karya. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)* 2(4): 252-262.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siregar, Amran. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Pres.
- Sutrisno Hadi. 2011. *Statistik 2*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sumarto. 2009. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Tri Manunggal Karya. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)* 2(4): 252-262.
- Susanto, E. M., dan Gunawan, C. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Tri Manunggal Karya*. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)* 2 (4): 252-262.
- Sunyanto, D. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Editor Setiyawami. Cetakan 5. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Syahronica, G., Hakam, M. S. dan Ruhana, I. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk). *Jurnal administrasi bisnis* 20(1).
- Waspondo, A. A. W. S., Handayani, N. C., dan Paramita, W. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Tri Manunggal Karya. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)* 2(4): 252-262.
- Yaqin, Muhamad Ainun. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Kjpp Toha, Okky, Heru & Rekan Cabang Surabaya, *Jurnal Ilmu Manajemen* 1(2): 919-930.