
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEINGINAN PINDAH KERJA KARYAWAN PT *TAYLOR NELSON SOFRES* (TNS) CABANG BALIKPAPAN

Siti Romlah¹, Sugianto², Ashari sofyaun³

Universitas Balikpapan¹, Universitas Balikpapan², Universitas Balikpapan³

pos-el : sitiromlah@yahoo.com¹, sugianto@uniba-bpn.ac.id², Ashari.sofyaun@uniba-bpn.ac.id³

ABSTRAK

Kepuasan kerja, dan komitmen organisasi memiliki efek simultan pada keinginan untuk pindah kerja. Pt Taylor Nelson Sofres (TNS). untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara parsial pada perubahan pekerjaan, karyawan PT Taylor Nelson Sofres (TNS) cabang Balikpapan. Jenis penelitian ini menggunakan desain deskriptif yang bertujuan untuk mendeskripsikan (menggambarkan) peristiwa-peristiwa penting yang terjadi saat ini. Deskripsi peristiwa dilakukan secara sistematis dan menekankan data faktual daripada kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan dengan nilai signifikansi 0,033 antara lingkungan kerja dengan keinginan menggerakkan karyawan PT Taylor Nelson Sofres (TNS) Cabang Balikpapan, nilai $\beta = -0,177$ dan nilai kontribusi (R^2) 0,258 yang berarti kontribusi lingkungan kerja terhadap intensi turnover sebesar 25,8%. Penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan untuk mengubah pekerjaan tetapi memiliki nilai kontribusi yang rendah. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap keinginan berganti pekerjaan di PT Taylor Nelson Sofres (TNS) Cabang Balikpapan.

Kata kunci: Lingkungan kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, keinginan untuk pindah kerja.

ABSTRACT

Job satisfaction, and organizational commitment have a simultaneous effect on the desire to change jobs. Pt Taylor Nelson Sofres (TNS). to determine the effect of work environment, job satisfaction and organizational commitment partially on changes in employment, employees of PT Taylor Nelson Sofres (TNS) branch Balikpapan. This type of research uses a descriptive design that aims to describe (describe) important events that occur at this time. Description of events is carried out systematically and emphasizes factual data rather than conclusions. The results showed that there was a negative and significant influence with a significance value of 0.033 between the work environment with the desire to move employees of PT Taylor Nelson Sofres (TNS) Balikpapan Branch, the value of $\beta = -0.177$ and the contribution value (R^2) 0.258 which means the contribution of the work environment to turnover intentions amounting to 25.8%. This research has successfully demonstrated that the work environment has a negative and significant influence on the desire to change jobs but has a low contribution value. Effect of Job Satisfaction on the desire to change jobs at PT Taylor Nelson Sofres (TNS) Balikpapan Branch.

Keywords: *Work environment, Job Satisfaction, Organizational Commitment, desire to change jobs.*

1. PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dikarenakan mereka mendapatkan apa yang diharapkan atau diinginkan. Perusahaan yang ingin mengambil karyawan kompeten milik pesaingnya berani menawarkan imbalan yang lebih, sehingga para karyawan tersebut tertarik untuk pindah kerja. Pemberian kompensasi bilamana dirasa oleh karyawan tidak adil, seimbang, dan merata maka banyak hal-hal yang tidak diharapkan oleh perusahaan akan terjadi, seperti meningkatnya keinginan perpindahan tenaga kerja (*turnover intention*) yang biasanya ditunjukan dengan gejala-gejala negatif terkait perilaku karyawan sebelumnya. (Rasyid, 2017: 40).

Karyawan sebagai sumber daya manusia yang sangat berharga bagi suatu perusahaan. Seringkali perusahaan mengalami kendala yang menghambat proses produksi perusahaan dalam bentuk terdapatnya karyawan perusahaan yang ingin berhenti dari pekerjaan tersebut. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intentions*) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi

(Witasari, 2009:14).

Tingginya tingkat *turnover* karyawan pada perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan suatu organisasi atau perusahaan. Komitmen karyawan terhadap organisasi memiliki pengaruh besar terhadap karyawan itu sendiri. Sebagai karyawan yang mempunyai komitmen dalam organisasi, mereka menunjukkan untuk mengurangi perilaku pemuduran diri dan peningkatan perilaku positifnya dalam organisasi. Komitmen organisasi diperlukan untuk menunjang proses berjalannya suatu organisasi. Faktor Kepuasan kerja merupakan apa yang dirasakan seseorang mengenai pekerjaannya.

Faktor Kepuasan kerja juga berdampak terhadap pindah kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Siagan (2003:297) menyatakan bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan keluar adalah ketidakpuasan pada tempat kerja sekarang. Kenyamanan karyawan suatu perusahaan dipengaruhi pula oleh lingkungan organisasi tersebut. lingkungan kerja sebagai variabel yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan.

Hasil observasi peneliti pada PT Taylor Nelson Sofres (TNS) cabang Balikpapan, mengindikasikan telah mengalami penurunan kinerja karyawan yang dilihat dari banyaknya karyawan yang mengabaikan pekerjaan sehingga dapat menyulitkan pihak perusahaan dalam penyelesaian setiap proyek tepat waktu. Karyawan dengan

komitmen organisasional dan kepuasan kerja yang tinggi diyakini tidak mudah untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

Dalam penelitiannya menemukan kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap keinginan keluar, artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan; Komitmen organisasional berpengaruh signifikan negatif terhadap keinginan keluar, artinya semakin tinggi komitmen karyawan maka akan semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Tabel 1.
Data Karyawan Keluar PT Taylor Nelson Sofres (TNS) Cabang Balikpapan 2016-2017

Tahun	Jumlah karyawan sebelum pindah	Jumlah karyawan pindah	Jumlah karyawan setelah pindah	Presentase
2015	108	17	91	15,7%
2016	129	23	106	17,8%
2017	114	31	83	27%

Berdasarkan Tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa tingkat pengunduran diri karyawan dari tahun 2015 sampai 2017 cenderung berbeda-beda. Tahun 2015 jumlah karyawan yang pindah sebesar 15,7%. Sementara untuk tahun 2016 dan 2017 jumlah karyawan yang pindah meningkat masing-masing 17,8% dan 27%.

Perbedaan presentase jumlah karyawan yang pindah. Berbagai faktor yang menjadi alasan seorang karyawan ingin pindah kerja salah satu berupa penghasilan yang belum sesuai dengan tuntutan kebutuhan dilingkungan kerja. Selain itu, kerjasama antara rekan kerja tidak terjalin dengan baik, tidak saling mendukung, sehingga kerjasama antar rekan kerja kurang solid. Hal ini ditunjukkan dari cara karyawan melaksanakan pekerjaan yang kurang bertanggung jawab dan saling melempar tanggung jawab. Kurangnya hubungan langsung dengan atasan membuat karyawan terkadang kurang mengerti dengan tugasnya. Definisi *Turnover Intention* dikemukakan Siregar(2006:214) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

Menurut Mobley (2002:44), *turnover* karyawan adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Namun *turnover* lebih mudah dilihat dari sudut pandang negatif saja. Menurut Siagian (2004:230), berbagai faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*) antara lain adalah tingginya stres kerja dalam perusahaan, rendahnya kepuasan yang dirasakan karyawan serta kurangnya komitmen pada diri karyawan untuk memberikan semua kemampuannya bagi kemajuan perusahaan. Menurut Oetomo dalam Ridley (2006:2), keinginan untuk keluar dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

Faktor organisasi yang dapat menyebabkan keinginan karyawan

untuk keluar antara lain berupa upah/gaji, lingkungan kerja, beban kerja, promosi jabatan, dan jam kerja yang tidak fleksibel. Faktor organisasi yang dapat menyebabkan keinginan karyawan untuk keluar antara lain berupa pendidikan, umur, dan status perkawinan. Menurut Handoko (2004:56), berhentinya karyawan dari suatu perusahaan berdasarkan siapa yang memunculkan inisiatif untuk berhenti kerja, dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu : *Turnover* yang terjadi sukarela (*Voluntary turnover*) untuk mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih baik ditempat lain dan *Turnover* yang dipisahkan (*Involuntary turnover*) Terjadi jika pihak manajemen/pemberi kerja merasa perlu untuk memutuskan hubungan kerja dengan karyawannya dikarenakan tidak ada kecocokan atau penyesuaian harapan dan nilai-nilai antara pihak perusahaan dengan karyawan yang bersangkutan atau mungkin pula disebabkan oleh adanya permasalahan ekonomi yang dialami perusahaan.

Nitisemito(2000:183)membagi lingkungan kerja menjadi dua macam, yaitu lingkungan fisik (kondisi kerja) dan lingkungan non-fisik (iklim kerja).Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap

kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

2. METODE PENELITIAN

Menurut Nototatmodjo (2010), penelitian kuantitatif adalah teknik yang digunakan untuk mengolah data yang berbentuk angka, baik sebagai hasil pengukuran maupun hasil konversi. Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Menurut Arikunto (2008 : 116) “Sampel adalah sebagiandari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, apabila kurang dari 100 lebih baik di ambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi jika jumlah subjeknya besar dapat di ambil antara 10-15 % atau 20-55% . Arikunto Suharsimi (2005) mengatakan jika peneliti memiliki beberapa ratus subjek dalam populasi, maka mereka dapat menentukan kurang lebih 25-30% dari jumlah tersebut, namun bila populasi sedikit, semua populasi dijadikan sampel. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert

Menurut Sugiyono (2013 : 134) adalah “skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

Kisi – kisi Instrumen Kusioner

Variabel	Indikator	Jenis	Item	Jumlah
		Positif	Negatif	

Keinginan Pindah kerja (Y)	1. Berpikir untuk keluar	2 dan 4	1 dan 3	4
	2. Ingin mencari lowongan	6	5 dan 7	3
	3. Keinginan meninggalkan organisasi beberapa bulan mendatang	9	8 dan 10	

Variabel	Indikator	Jenis	Item	Jumlah
		Positif	Negatif	
Lingkungan kerja (X1)	1. Pewarnaan	1	2 dan 3	3
	2. Kebersihan	4 dan 6	5	3
	3. Pertukaran udara	7 dan 9	8	3
	4. Penerangan	10	11	2
	5. Keamanan	12 dan 14	13	3
	6. Kebisingan	15 dan 18	16 dan 17	4

Variabel	Indikator	Jenis	Item	Jumlah
		Positif	Negatif	
Kepuasan kerja (X2)	1. Puas terhadap pekerjaan itu sendiri	1 dan 3	2	3
	2. Puas terhadap gaji	4 dan 6	5 dan 7	4
	3. Puas terhadap promosi	8	9 dan 10	3
	4. Puas terhadap pengawasan	11 dan 12	13	3
	5. Puas terhadap rekan kerja	14 dan 15	16	3

Variabel	Indikator	Jenis	Item	Jumlah
		Positif	Negatif	
Komitmen organisasi (X3)	1. Kepercayaan	1 dan 4	2 dan 3	4
	2. Kemauan	5	6	2
	3. Keinginan	7 dan 8	9	3

Uji Validitas untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* untuk mengetahui

validitas instrumen penelitian. Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen kuesioner dapat diukur melalui faktor loading dengan bantuan *software* statistik *SPSS 17*. Jika nilai faktor loading lebih besar atau sama dengan

0,5 ($\geq 0,5$) maka indikator yang dimaksud valid. Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel digunakan *Uji Bartlett Test of Sphericity*. Jika hasilnya signifikan $\geq 0,5$ berarti matrik korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel. Menurut Sekaran (2006 : 40) uji reliabilitas adalah “pengujian yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias dan menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen”. Untuk

3. $\leq 0,60$ = Reabilitas Buruk

Teknik pengumpulan Data Wawancara dan Kuesioner. pengujian instrument penelitian adalah. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, perlu dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda. Maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu terlebih dahulu dilakukan pengujian

mengukur reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan nilai koefisien *cronbach alpha* yang mendekati 1 menandakan reliabilitas dengan konsistensi yang tinggi.

Indikator pengukuran reliabilitas menurut Sekaran (2006 : 42) yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria *alpha* sebagai berikut :

1. 0.80-1,0= Reabilitas baik
2. 0.60-0,79= Reabilitas di terima

instrument penelitian. langkah berikut . dilakukan dalam pengujian instrument

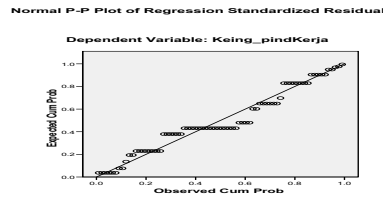
1. Uji Asumsi Klasik.
2. Uji Normalitas .
3. Uji Multikolineritas
4. Uji Heteroskedastisitas
5. Uji Autokorelasi

Keputusan berdasarkan Uji DW, dan melanjutkan Pengujian secara simultan uji F dan pengujian secara parsial uji t

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Survey atau Riset adalah suatu kegiatan mencari data atau informasi kepada masyarakat luas yang di dalamnya mencakup segi politik, social, budaya, ekonomi serta kebiasaan masyarakat dalam menggunakan produk, pada umumnya kegiatan survey di kelola oleh sebuah perusahaan atau instansi yang bergerak di bidang survey yang bertugas untuk mendapatkan data tentang informasi. umum responden di sini akan menguraikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, masa kerja, dan pendidikan terakhir. Untuk melihat penjelasan lebih lanjut mengenai gambaran umum responden. Uji Asumsi Klasik digunakan untuk

menguji, apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak diuji atau tidak. Uji Asumsi klasik digunakan untuk memastikan bahwa multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas tidak terdapat dalam model yang digunakan dan data yang dihasilkan terdistribusi normal. Pengujian ini untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak yang dilakukan menggunakan analisis regresi linier. Model regresi yang baik adalah distribusi data masing-masing variabelnya normal atau mendekati normal. Hasil uji normalitas dengan Normal P-P Plot dengan regresi.



di atas terlihat bahwa hasil uji normalitas dengan Normal P-P Plot menunjukkan bahwa angka probabilitas disekitar garis linear atau lurus. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki random data yang berdistribusi normal, sehingga pengujian statistik selanjutnya dapat dilakukan baik uji F maupun uji t..

Turnover intention adalah keinginan pindah kerja atau keluar dari perusahaan yang timbul pada diri karyawan. Menurut Aykan (2014) *turnover intention* dianggap sebagai faktor negative untuk efisiensi dan produktivitas organisasi karena menyebabkan negative bagi organisasi seperti kehilangan karyawan, gangguan kegiatan organisasi, dan pelatihan kembali untuk karyawan baru serta konsekuensi biaya-biaya tambahan yang

timbul akibat turnover karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan dengan nilai signifikansi 0,033 antara lingkungan kerja terhadap keinginan pindah kerja karyawan PT Taylor Nelson Sofres (TNS) Cabang Balikpapan, nilai $\beta = -0,177$ dan nilai kontribusi (R^2) 0,258 yang artinya kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* sebesar 25,8%. Penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan pindah kerja namun memiliki nilai kontribusi rendah. Hal ini berarti masih banyak variabel lain yang memengaruhi keinginan pindah kerja karyawan PT Taylor Nelson Sofres (TNS) Cabang Balikpapan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data pada bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil uji secara simultan, faktor lingkungan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap keinginan pindah kerja pada PT Taylor Nelson Sofres (TNS) Cabang Balikpapan
- Berdasarkan hasil uji signifikansi secara parsial, variabel faktor lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan pindah kerja. Sedangkan variabel faktor komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh meskipun negative terhadap keinginan pindah kerja

pada PT Taylor Nelson Sofres (TNS) Cabang Balikpapan.

- c. Faktor lingkungan kerja yang lebih dominan berpengaruh

negative dan signifikan terhadap keinginan pindah kerja pada PT Taylor Nelson Sofres (TNS) Cabang Balikpapan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Angga Ahmad Rasyid¹) Sri Indarti², (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kompensasi Terhadap Turn Over Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Persada Lies Pekanbaru*. 2017, Jurnal Umum, 40.
- Anoraga, P. (2005). Kepuasan kerja pada dasarnya security, Psikologi Kerja. (Cetakan ketiga. PT. Rineka Cipta): Jakarta. jurnal umum, 221
- Arikunto, (2005) Analisis pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik, dan komitmen organisasional terhadap turnover intention. (studi pada PT Indotirta Jaya Abadi, Unggaran). Jurnal Umum, 132.
- Ayakan (2014), Keinginan pindah kerja dan keluar karyawan dari perusahaan Pt idukasi semarang, jurnal umum.
- Engko 2008. Pengertian kepuasan bekerja dalam suatu perusahaan Jakarta: PT Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. 2004, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta :BPFE
- Herman, Sofyandi. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Ida Bagus Agung Wiranatha. 2016. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional Terhadap keinginan keluar karyawan pada made ferry Motor Denpasar. Universits udayana Bali.
- Ida Bagus Agung wiranatha, (2016) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komiten Organisasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan Pada Made Fery Motor Denpasar. jurnal menejemen, 5954.
- Kreitner dan Kinicki (2005) Faktor kepuasan kerja Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Kusmayanti (2007 : 97) faktor komitmen organisasi. Jurnal Universitas Sulawesi selatan
- Kreitner, Robert; dan Kinicki, Angelo, 2005, "Perilaku Organisasi", Buku 1, Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta.
- Manurung dan Ratnawati, (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover On Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang). jurnal umum, 129.

- Manurung Mona Tiorina danIntan Ratnawati (Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 1 No.2) 2012.
Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan.
- Mathis dan Jackson , (2006 : 125)
Pengaruh High Perform Work Pratictin Terhadap Turnevor Intension Karyawan Produksi CV.Cipta Karya Mandiri Kota Mojekerto . Jurnal umum .
- Mathis dan jackson 2016 : 125
Manajemen Sumber Daya Manusia .Yogyakarta
- Mobley , (2002: 44) Hubungan Komitmen Organisasi Dan Niat Berpindah Pekerjaan (Turnover Intetesion) Pada Karyawan Hotel L Di Kota malang . Jurnal Umum, 06..
- Mobley, R Keith. 2002. An Introduction To Predictive maintenance, 2nd Edition, Butterworth Heinemann.
- Nitisemito (2000 : 183). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Ranupandoyo, 2003. Perilaku Organisasi, Jilid 2, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Retno Khikmawati (2015) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Pt Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai , (2009:238) Pengertian, Jenis, Penyebab dan Perhitungan Turnover Karyawan,
- Rivai (2005 : 129) “aspek aspek turnover menurut jurnal “ Universitas gorontalo
- Robbins (2003) Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions, Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol 4, No.1, ISSN 2087-1090, 2013
- Robbins. P.S.,2002, Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Edisi kelima , Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti . 2001 : 183“Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 3”. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siagian , (2004: 230) , Pengaruh Kepusan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover .
- Siagan ,(2003: 297) Dampak Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan . Jurnal Bisnis dan Ekonomi , 84.
- Siagian, Sondang P 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sidharta, Novita dan Meily Margaretha. 2011. Dampak Komitmen

Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention: Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator di Salah Satu Perusahaan Garment di Cimahi. Jurnal Manajemen, Vol.10, No.2, Mei 2011; Universitas Kristen Maranatha, hal 129-142	Universitas Sumatera Utara Medan
Siregar, (2006- 2014) Pengaruh Employee Retention Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Kosipan Jasa Cabang Jawa Timur . Jurnal Umum , 43.	Stress dalam Dessler (2000 : 319) komitmen organisasi pegawai Surabaya
Siregar, (2006: 214) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Ketidaksamaan kerja (JOB INSECURITY) dengan intensi pindah kerja (TURNOVER) pada karyawan PT. Buma desa suara kecamatan sambaling kabupaten berau . jurnal umum , 310.	Sugiyono, 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta.
Siregar, Ahmad Hilman. 2006. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Produksi pada PT Riau Crumb Rubber Factory". Thesis.	Tranggono dan kartika (2008) berkomitmen dalam organisasi Universitas malang.
	Witasari, 2009 " Analisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover" (Studi Empiris pada pt tns) tesis semarang : universitas diponegoro.
	Witasari, (2009). Faktor-Faktor yang mempengaruhi turnover internever karyawan pada PT. mandiri tunas finencial bengkulu Jurnal Umum , 177.
	Yunita, Ni Kadek Lisna & Made Surya Putra. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 5. Bali: Universitas Udayana.