

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN STUDI PADA  
PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT MITRATAMA ARTHABUANA**

**Abdurrahim<sup>1</sup>, Hastin Umi Anisah<sup>2</sup>, Maya Sari Dewi<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Lambung Mangkurat

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Lambung Mangkurat

E-mail: abdurrahim.0805@gmail.com

***Abstract***

*This study aimed to identify and analyze the influence of Job Satisfaction (X1) and Organizational Commitment (X2) as independent variable either simultaneously or individually to Turnover Intention (Y) as the dependent variable at Employee at PT. BPR Mitratama Arthabuana Kertak Hanyar. This was an explanatory research. Multiple linear regression statistical technique were used to analyze the effect Job Satisfaction variable (X1) and Organizational Commitment (X2) on Turnover Intention (Y). Furthermore, to test the level of significance, the F test and t test is with SPSS. The study concluded that two independent variables simultaneously, namely job satisfaction variables (X1) and Organizational Commitment (X2) have significant relationship to Turnover Intention (Y) variable. Meanwhile, individually, Job Satisfaction variable (X1) have significant negative relationship to Turnover Intention (Y), as well as the Organizational Commitment variable (X2) on a Turnover Intention (Y).*

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

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Organizational Commitment (X2) sebagai variabel independen baik secara simultan maupun individual terhadap Turnover Intention (Y) sebagai variabel dependen pada Karyawan pada PT. BPR Mitratama Arthabuana Kertak Hanyar. Ini adalah penelitian penjelasan. Teknik statistik regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis variabel Job Satisfaction (X1) dan Organizational Commitment (X2) pada Turnover Intention (Y). Selanjutnya untuk menguji tingkat signifikansi, uji F dan uji t dengan SPSS. Penelitian ini menyimpulkan bahwa dua variabel independen secara simultan, bahwa variabel kepuasan kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel Turnover Intention (Y). Sedangkan variabel Individu, Variabel Kepuasan Kerja (X1) memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan Turnover Intention (Y), serta variabel Organizational Commitment (X2) pada Turnover Intention (Y).

**Kata kunci:** Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Perputaran

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset yang sangat berharga dalam suatu organisasi, baik organisasi yang bersifat formal maupun non formal, baik dalam organisasi yang menghasilkan *profit* maupun *nonprofit*, karena dengan adanya SDM semua organisasi dapat berjalan. SDM bagi organisasi perbankan merupakan suatu asset yang perlu dijaga agar tetap berada dalam suatu organisasi, apalagi SDM tersebut memiliki kemampuan yang sangat membantu dalam peningkatan nilai bagi perbankan itu sendiri. Maka sudah seharusnya bagi perbankan untuk memberikan imbal balik yang sesuai bagi SDM yang ada agar memberikan kepuasan tersendiri bagi SDM serta tidak mempengaruhi SDM tersebut untuk keluar dari organisasi tersebut.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2013:10). Artinya dalam perusahaan seperti perbankan sangat diperlukan adanya manajemen dalam mengatur SDM agar suatu organisasi perbankan dapat terus berjalan sesuai dengan tujuan

perbankan itu sendiri, karyawan maupun masyarakat yang akan menjadi konsumen dari perbankan. Disinilah pentingnya SDM bagi perbankan.

*Turnover* karyawan merupakan suatu masalah yang sering terjadi dalam manajemen sumber daya manusia bahkan dalam dunia perbankan. *Turnover* adalah Proses di mana karyawan meninggalkan organisasi dan harus diganti (Mathis dan Jackson, 2010:159), sehingga dalam permasalahan terjadinya *turnover* akan menimbulkan suatu masalah bagi organisasi yang ditinggalkan, yakni dapat mengakibatkan berkurangnya jumlah karyawan, yang mana juga dapat menciptakan ketidakstabilan terhadap organisasi serta akan menciptakan biaya sumber daya manusia yakni berupa biaya pelatihan yang sudah diinventasikan pada karyawan yang telah berhenti. *Turnover* mengakibatkan organisasi kehilangan karyawan yang berpengalaman dan akan menyebabkan organisasi untuk melatih karyawan yang baru.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap *turnover intention*

karyawan pada PT. BPR Mitratama Arthabuana, untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. BPR Mitratama Arthabuana dan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. BPR Mitratama Arthabuana.

## KAJIAN PUSTAKA

### Kepuasan kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2008:40). Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006:121) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Kemudian Handoko (2013:193), mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan cermin perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Berdasarkan definisi-definisi tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap emosional

pekerja yang positif atau negatif terhadap pekerjaannya. Dalam arti lain emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan.

### 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). kemudian menurut Mahtis dan Jackson (2006:122) menyebutkan komitmen kerja adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta bekeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Sedangkan menurut Luthans (2006:249) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai berikut :1) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu 2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi. 3) keyakinan tertentu, penerimaan nilai dan tujuan organisasi. 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.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan bagaimana karyawan mengenal, mengidentifikasi dan memihak organisasi, serta berkeinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi dalam menjalankan tujuan organisasi.

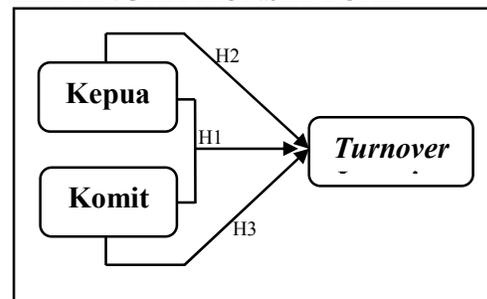
### ***Turnover intention***

*Turnover* (perputaran) adalah proses di mana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan (Mathis dan Jackson, 2006:125). sedangkan Mobley (2011:15) memberikan batasan *turnover* sebagai berhentinya individu dari anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan. Kemudian Flippo (1994) dalam Ridlo (2012:4) menyebutkan definisi *turnover* adalah keluar masuknya tenaga kerja dalam suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Sedangkan Lum et al. (1998) menyebutkan bahwa keinginan seseorang untuk keluar organisasi, yaitu evaluasi mengenai posisi seseorang saat ini berkenaan dengan ketidakpuasan dapat memicu keinginan seseorang

untuk keluar dan mencari pekerjaan lain.

Aspek yang menarik untuk mendeteksi faktor pendorong yang dapat mengurangi *turnover* karyawan adalah niat karyawan untuk meninggalkan organisasi, karena niat untuk pindah sangat kuat pengaruhnya dalam menjelaskan *turnover* yang sebenarnya. Adanya karyawan yang keluar dari organisasi memerlukan biaya yang besar dalam bentuk kerugian yang besar akan tenaga ahli yang mungkin juga memindahkan pengetahuan spesifik organisasi kepada pesaing (Carmeli dan Weisberg, 2006).

### **KERANGKA KONSEPTUAL**



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### **HIPOTESIS**

- H1 : Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. BPR Mitratama Arthabuana.
- H2 : Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. BPR Mitratama Arthabuana.

H3 : Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. BPR Mitratama Arthabuana.

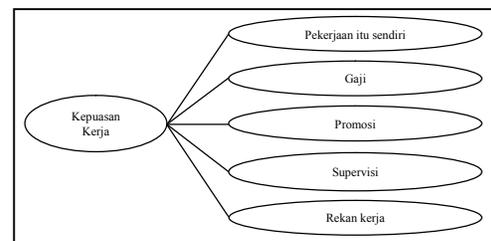
## METODE

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel- variabel melalui uji hipotesis, untuk memperoleh fakta-fakta tentang gejala-gejala atas permasalahan yang timbul. Hasil penelitian dimaksudkan untuk dapat menggambarkan secara obyektif dan aktual tentang konsep pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan di PT. BPR Mitratama Arthabuana Kertak Hanyar.

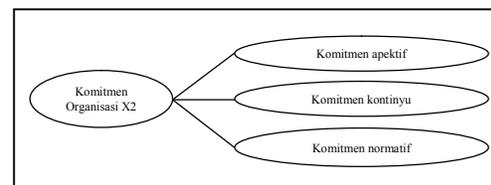
Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. BPR Mitratama Arthabuana Kertak Hanyar Kabupaten Banjar. Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Sampel yang akan digunakan dalam peneltian (Sugiyono, 2013). Teknik penarikan sampel yang dipakai adalah sampling jenuh atau sensus dalam artian semua populasi dijadikan sampel

Variabel dalam penelitian ini digolongkan menjadi dua yaitu variabel

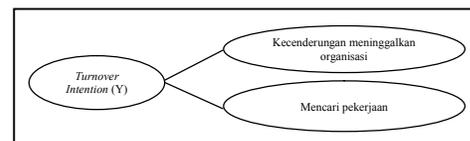
bebas (*independent variabel*) adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat dan variabel terikat (*Dependent variabel*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013:39). Variabel bebas terdiri dari kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2), sedangkan variabel terikat yaitu *turnover intention* (Y).



**Gambar 1. Model Variabel Kepuasan Kerja (X1)**  
Sumber: Luthans (2006)



**Gambar 2. Model Variabel Komitmen Organisasi(X2)**  
Sumber: Allen dan Meyers (1990)



**Gambar 2. Model Variabel Turnover Intention (Y)**  
Sumber: Lum et al., (1998)

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data

kuantitatif dan data kualitatif. Penelitian ini menggunakan data primer yang didapat langsung dari responden berupa hasil wawancara dan hasil penyebaran kuesioner, serta data sekunder berupa data pendukung penelitian yang didapat dari bagian sumber daya manusia.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda yaitu model regresi berganda, secara umum untuk menganalisis lebih dari satu variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Perhitungan regresi linier berganda bertujuan untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dalam menerangkan atau mempengaruhi *Turnover Intention*, perhitungan regresi dapat dilihat dan diketahui dari besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ). Secara umum nilai  $R^2$  berada diantara 0 dan 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Jika nilai  $R^2$  semakin besar mendekati 1 maka sumbangan variabel independen terhadap dependen semakin besar, sebaliknya jika nilai  $R^2$  semakin kecil mendekati 0 maka sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen semakin kecil pula. Hasil perhitungan

regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel di bawah ini.

**Tabel 1 Hasil Perhitungan Regresi Berganda**

Variabel	Koefisien	Standard Error	Sig
Konstanta	24,466	1,739	0,000
Kepuasan Kerja (X1)	-0,115	0,051	0,029
Komitmen Organisasi(X2)	-0,202	0,077	0,012
<b>R = 0,651 R<sup>2</sup> = 0,424 Adjusted R<sup>2</sup> = 0,401</b>			

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan data pada Tabel 5.20. dapat dibuat persamaan regresi linier berganda secara matematis sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

$$Y = 24,466 + (-0,115) X_1 + (-0,202) X_2 + \epsilon$$

Nilai konstanta sebesar 24,466 menyatakan bahwa jika tidak ada Kepuasan Kerjadan Komitmen Organisasi, maka nilai konstanta *Turnover Intention* akan tetap meningkat sebesar 24,466 kali.

Model persamaan regresi tersebut menggambarkan prediksi terhadap perubahan besarnya *Turnover Intention*. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) menjelaskan bahwa jika tidak ada variabel Kepuasan Kerja (X1) dan variabel Komitmen Organisasi(X2), maka nilai *Turnover Intention* akan tetap meningkat sebesar 24,466 kali.

Selanjutnya, setiap perubahan variabel Kepuasan Kerja(X1) sebesar 0,01 atau 1% akan menyebabkan terjadinya *turnover intention* sebesar 0,115 atau 11,5%. Demikian pula setiap perubahan variabel Komitmen Organisasisebesar 0,01 atau 1 % akan menyebabkan terjadinya pada *Turnover Intention* sebesar 0,202 atau 20,2%. Selain variabel Kepuasan Kerja(X1) dan variabel Komitmen Organisasi (X2), ada faktor-faktor atauvariable-variabel lain yang juga mempengaruhi *Turnover Intention* yang ditandai oleh symbol  $\epsilon$  (Epsilon).

Pengukuran persentase besarnya pengaruh variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* hal tersebut ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ). Angka yang berkisar dalam koefisien determinasi ini mulai dari 0 sampai dengan 1. Semakin mendekati 1, maka tingkat determinasi dari hubungan antar variable semakin baik. Nilai  $R^2$  yang kecil pada penelitian ini berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

**Tabel 2 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 <sup>a</sup>	.424	.401	1.91499

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan Tabel 5.21. di atas, angka  $R^2$  atau koefisien determinasi untuk model penelitian ini adalah 0,424 atau 42,4%. Agar ketepatan model dapat dievaluasi dengan baik, maka digunakan nilai Adjusted  $R^2$ , karena nilai Adjusted  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model. Nilai Adjusted  $R^2$  untuk model penelitian ini yaitu 0,401 nilai ini berarti 40,1% variasi dari *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel Kepuasan Kerjadan Komitmen Organisasi sedangkan sisanya sebesar 59,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak faktor-faktor variabel lain yang diluar variabel-variabelyang digunakan dalam penelitian ini yang bisa mempengaruhi *Turnover Intention*.

Pengujian hipotesa H1, yaitu pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi(X2) Terhadap *Turnover Intention*(Y) secara

simultan, dilakukan dengan uji signifikansi simultan melalui analisis regresi linier berganda. Besarnya pengaruh variabel-variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi(X2) Terhadap *Turnover Intention*(Y) ditentukan dengan cara melihat besarnya nilai F, dengan tingkat signifikansi = 0,05. Hasil perhitungan uji simultan dapat dilihat pada Tabel. di bawah ini.

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

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	134.829	2	67.414	<b>18.383</b>	.000 <sup>a</sup>

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis I pada Tabel diatas terlihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 18.383. Nilai  $F_{tabel}$  yang diperoleh dengan rumus  $F_{tabel} = (1-0,05)$  ( $dk = k-1$ ,  $dk = n-k$ ), adalah sebesar :

$$\begin{aligned} \text{Dk Pembilang} &= k \\ &= 2 \\ \text{Dk Penyebut} &= n-k-1 \\ &= 53-2-1 \\ &= 50 \\ \mathbf{F_{tabel}} &= \mathbf{3,18} \end{aligned}$$

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai  $F_{tabel}$  pada penelitian ini 3,18. Perbandingan antara  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  adalah :  $F_{hitung} = 18.383 > F_{tabel} 3,18$ . Selain dengan

membandingkan bisa juga dengan cara *quick look* yaitu nilai  $F > 4$ , maka hipotesa diterima, pada penelitian ini nilai F lebih besar dari 4 yaitu 18.383. Dari dua jenis cara pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terbukti berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention*(Y) pada Karyawan PT. BPR Mitratama Arthabuana Kertak Hanyar.

Pengujian hipotesa 2, yaitu menguji pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention*(Y) secara parsial, dilakukan dengan cara uji signifikansi parameter individual melalui analisis regresi linier berganda dengan tingkat signifikansi 0,05.

**Tabel 4 Hasil Uji Parsial (Uji t)**  
**Variabel Kepuasan Kerja (X1)**  
**Terhadap *Turnover Intention*(Y)**

Variabel	Koefisien	Standar Error	Nilai t	Sig
Konstanta	24,466	1,739	14,065	0,000
Kepuasan Kerja (X1)	-0,115	0,051	-2,248	0,029

**R = 0,651    R<sup>2</sup> = 0,424    Adjusted R<sup>2</sup> = 0,401**

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesa 2 (H2) pada Tabel di atas terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar -2,248 nilai  $t_{tabel}$

diperoleh dengan menggunakan rumus:

$$t_{\text{tabel}} = dk = n-1$$

$$dk = 53-1$$

$$dk = 52$$

$$t_{\text{tabel}} = 1,675$$

Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel Kepuasan Kerja (X1). Terlihat pada angka SIG (singkatan dari Signifikansi atau besaran nilai probabilitas) pada Tabel 5.23. yang di bawah 0,05. Dapat dikatakan bahwa koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja(X1) signifikan karena nilai signifikannya 0,029 di bawah dari signifikansi 0,05.

Perbandingan nilai antara  $t_{\text{hitung}}$  sebesar -2,248 dengan nilai  $t_{\text{tabel}}$  1,675 menunjukkan bahwa pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention*(Y) secara parsial adalah berpengaruh dan signifikan, sedangkan tanda min (-) pada  $t_{\text{hitung}}$  -2,248 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. hasil pengujian ini membuktikan hipotesa 2 terbukti (H2).

Pengujian hipotesa 3 (H3), yaitu menguji pengaruh variabel Komitmen Organisasi(X2) terhadap *Turnover Intention*(Y) secara parsial, dilakukan

dengan cara uji signifikansi parameter individual melalui analisis regresi linier berganda dengan tingkat signifikansi 0,05.

**Tabel 5 Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Turnover Intention(Y)**

Variabel	Koefisien	Standard Error	Nilai t	Sig
Konstanta	24,466	1,739	14,065	0,000
Komitmen Organisasi (X2)	-0,202	0,077	-2,614	0,012
<b>R = 0,651 R<sup>2</sup> = 0,424 Adjusted R<sup>2</sup> = 0,401</b>				

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesa 3 (H3) pada Tabel di atas terlihat bahwa nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar -2,614 nilai  $t_{\text{tabel}}$  diperoleh dengan menggunakan rumus:

$$t_{\text{tabel}} = dk = n-1$$

$$dk = 53-1$$

$$dk = 52$$

$$t_{\text{tabel}} = 1,675$$

Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel Komitmen Organisasi(X2). Terlihat pada angka SIG (singkatan dari Signifikansi atau besaran nilai probabilitas) pada Tabel 5.24 yang jauh dibawah 0,05. Dapat dikatakan bahwa koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi (X2) signifikan karena nilai signifikannya 0,012 jauh di bawah tingkat signifikansi 0,05.

Perbandingan nilai antara  $t_{\text{hitung}}$  sebesar -2,614 dengan nilai  $t_{\text{tabel}}$  1,675

menunjukkan bahwa pengaruh variabel Komitmen Organisasi (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) secara parsial adalah negatif dan signifikan, sehingga hasil pengujian ini membuktikan hipotesa3 (H3).

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, maka kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. BPR Mitratama Arthabuana Kertak Hanyar secara simultan.
2. Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. BPR Mitratama Arthabuana Kertak Hanyar.
3. Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. BPR Mitratama Arthabuana Kertak Hanyar.

### SARAN

#### Saran secara Teoritis

1. Bagi penelitian selanjutnya dapat memperluas ruang lingkup

penelitian seperti Bank Umum serta organisasi lain selain perbankan.

2. Bagi penelitian selanjutnya dapat memperbesar ukuran populasi dan sampel penelitian, sehingga potensi *error* dalam sebaran data dapat diminimalisir.
3. Bagi penelitian selanjutnya dapat memasukkan lebih banyak variabel ke dalam penelitian, menurut Ridlo faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover* adalah Usia, Lama kerja, Tingkat pendidikan, Keikatan terhadap organisasi, Kepuasan kerja dan Budaya perusahaan

#### Saran secara Praktis

1. Bagi pihak manajemen dalam hal ini bagian Sumber Daya Manusia dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan kepuasan gaji, kepuasan promosi dan kepuasan atas supervisi.
2. Bagi pihak manajemen dalam hal ini bagian Sumber Daya Manusia dapat meningkatkan komitmen karyawan baik komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif.

### DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J. & Meyer, J. P, 1990, The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the

- organization,*Journal Internationala,. Occup. Psychol.*, 63, 1-18.
- Carmeli, Abraham dan Jacob Weisberg, 2006, “Exploring Turnover Intention among Three Professional Groups of Employees”, *Human Resource Development International*, Vol.9, No.2,191-206, Juni
- Handoko, T. Hani, 2013, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. BPFJ, Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Malayu, 2013,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Luthans, Fred, 2006, *Prilaku Organisasi*, Edisi 10,Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Lum, Lille, John Kervin, Kathleen Clark, Frank Reid & Wendy Sola, 1998. Explaining Nursing Turnover Intent : Job Satisfaction, PaySatisfaction, or Organizational Commitment, *Journal ofOrganizational Behavior*, Vol. 19, 305-320.
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Mobley, William H. 2011, *Pergantian Karyawan: Sebab-Akibat dan Pengendaliannya*, PPM dan Bisnis2030.
- Robbin, Stephen P & Timothy A. Judge, 2008 *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Buku 1, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Ridlo, Ilham Akhsanu, 2012, *Turnover Karyawan “Kajian Literatur”*, Public Health Movement Indonesia, Surabaya.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung.