

# **DAMPAK KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP INTENSI *TURNOVER* KARYAWAN**

oleh:

Aditya Frendi Pradana

151371360

Fakultas Psikologi. Universitas 45 Surabaya

## **ABSTRAK**

Dampak komitmen organisasi terhadap intensi *Turnover* karyawan di PT. GRAHA PRIMA INDONESIA. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas 45 Surabaya.

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya dampak komitmen organisasi terhadap intensi *Turnover* karyawan di PT. GRAHA PRIMA INDONESIA. Hipotesis yang diajukan adalah adanya dampak komitmen organisasi terhadap intensi *Turnover* karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan metode *random sampling*. Subyek penelitian ini adalah karyawan-karyawan di PT. GRAHA PRIMA INDONESIA. Penelitian dilakukan dengan subyek berjumlah 100 dengan instrumen penelitian berupa skala komitmen organisasi dan skala *turnover intention* dengan skala *likert*. Pengujian hipotesis menggunakan teknik uji statistik anareg linier sederhana dengan bantuan program SPSS. Hasil dari penelitian ini diketahui nilai F 9.117 dengan signifikansi  $0.003 < 0.05$ , menunjukkan adanya dampak komitmen organisasi terhadap intensi *Turnover* karyawan di PT. GRAHA PRIMA INDONESIA. Kesimpulannya terdapat hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dan intensi *Turnover*.

**Kata Kunci:** komitmen organisasi, intensi *Turnover*.

# **THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO THE INTENTION OF EMPLOYEE TURNOVER.**

oleh:

Aditya Frendi Pradana

151371360

Faculty of Psychology. University 45 Surabaya

## **ABSTRACT**

The impact of organizational commitment to the intention of employee turnover in PT. GRAHA PRIMA INDONESIA. Essay. Faculty of Psychology. University 45 Surabaya.

**Abstract:** The purpose of this study is to determine the impact of organizational commitment to the intention of employee turnover in PT. GRAHA PRIMA INDONESIA. The hypothesis proposed is the impact of organizational commitment to the intention of employee turnover. This research uses Quantitative Approach. In this complication using random sampling method. The subjects of this research are employees in PT. GRAHA PRIMA INDONESIA. The research was conducted with 100 subjects with research instrument in the form of organizational commitment scale and turnover intention scale with likert scale. Hypothesis testing using simple linear anareg test technique with SPSS program. The results of this study known that the value of F 9.117 with significance 0.003 <0.05, indicating the impact of organizational commitment to the intention Turnover employees at PT. GRAHA PRIMA INDONESIA. In conclusion, there is a significant positive relationship between organizational commitment and Turnover intention.

**Keywords: Organizational Commitment, Turnover Intention**

## PENDAHULUAN

Dewasa ini dalam perkembangan manusia haruslah mempunyai komitmen dalam setiap aspek kehidupannya. Mengingat peran yang cukup penting tersebut maka segala upaya haruslah dilakukan untuk mendapatkan tujuan yang efektif dan efisien. Menurut bahasa, Komitmen adalah janji. Komitmen adalah janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang. Komitmen mudah diucapkan. Namun lebih sukar untuk dilaksanakan. Mengiyakan sesuatu dan akan melaksanakan dengan penuh tanggungjawab adalah salah satu sikap komitmen. Komitmen sering dikaitkan dengan tujuan, baik yang bertujuan positif maupun yang negatif.

Jika dikaitkan dengan dunia kerja komitmen seseorang pada organisasi atau perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting. Begitu pentingnya hal tersebut, sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen yang sebenarnya. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Menurut Allen & Meyer (1993), Ada tiga komponen komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, komitmen rasional, dan komitmen normatif. Komitmen afektif (*affective commitment*) berkaitan dengan adanya keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Komitmen rasional atau komitmen bersinambung (*continuance commitment*) berkaitan dengan pertimbangan untung rugi jika karyawan meninggalkan organisasi, dan komitmen normatif (*normative commitment*) berkaitan dengan adanya perasaan wajib dalam diri karyawan untuk tetap bekerja dalam organisasi. Ketiga komponen komitmen ini dapat muncul dalam derajat yang berbeda, serta dipengaruhi oleh anteseden yang berbeda pula.

Sedangkan menurut Steers (dalam Damayanti dan Suhariadi, 2003) menyatakan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan peristiwa dimana individu sangat tertarik pada (atau merupakan ketertarikan individu terhadap) tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasi. Jadi komitmen lebih dari sekedar keanggotaan, karena meliputi kesediaan

untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi, demi memperlancar pencapaian tujuan.

Dalam hal ini organisasi dan pegawai (individu) harus secara bersama-sama menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencapai komitmen yang dimaksud. Sebagai contoh: seorang pegawai yang semula kurang memiliki komitmen, namun setelah bekerja ternyata selain mendapat imbalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku ternyata didapati adanya hal-hal yang menarik dan memberinya kepuasan. Hal itu tentu akan memupuk berkembangnya komitmen individu tersebut terhadap organisasi. Apalagi jika tersedia faktor-faktor yang dapat memberikan kesejahteraan hidup atau jaminan keamanan, misalnya ada koperasi, ada fasilitas transportasi, ada fasilitas yang mendukung kegiatan kerja maka dapat dipastikan karyawan dapat bekerja dengan penuh semangat, lebih produktif, dan efisien dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya jika iklim organisasi kerja dalam organisasi tersebut kurang menunjang, misalnya fasilitas kurang, hubungan kerja antar karyawan kurang harmonis, jaminan sosial dan keamanan kurang, maka secara otomatis komitmen individu terhadap organisasi menjadi makin luntur atau bahkan mungkin ia cenderung menjelek-jelekkan tempat kerjanya. Hal ini tentu saja dapat menimbulkan berbagai gejala seperti korupsi, mogok kerja, unjuk rasa, pengunduran diri, terlibat tindakan kriminal dan sebagainya.

Turnover Intention diartikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Mobley, 1986). Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan turnover intention 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.

Turnover yang terjadi di PT GRAHA PRIMA INDONESIA yang bergerak dibidang management outsourch yang mempunyai mitra kerja diberbagai instansi perusahaan maupun lokasi perusahaan. Fenomena yang terjadi di perusahaan ini cukup menarik perhatian peneliti dikarenakan tingginya turnover diperusahaan tersebut cukup signifikan. Hal ini dibuktikan dengan pernyataan salah satu karyawan diperusahaan ini yang mengatakan bahwa “Saya sudah bekerja cukup lama di perusahaan ini, tetapi sampai sekarang saya belum mendapatkan

kesempatan untuk belajar hal-hal baru dalam pekerjaan saya. Di samping itu saya juga sering merasa lelah dengan pekerjaan yang harus saya lakukan. Saya juga tidak merasa sepenuhnya menjadi bagian dari perusahaan ini, sehingga saya sering memikirkan alternatif pekerjaan lain di luar pekerjaan saya sekarang.”

<b>Data Turnover di PT. GRAHA PRIMA INDONESIA</b>			
<b>Bulan</b>	<b>Tahun</b>		
	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
Januari	4	3	4
Februari	5	4	5
Maret	6	3	5
April	3	6	6
Mei	4	4	7
Juni	5	5	4
Juli	3	3	3
Agustus	5	4	3
September	6	6	4
Oktober	5	5	5
November	3	3	4
Desember	3	4	4
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>50</b>	<b>54</b>

Tingkat rata-rata turnover karyawan pada 3 (tiga) tahun terakhir di PT GRAHA PRIMA INDONESIA telah melebihi standar yang ditolerir. Harris (2005) menyatakan bahwa standar tingkat turnover karyawan yang bisa ditolerir pada tiap perusahaan berbeda-beda, namun jika tingkat *turnover* mencapai lebih dari 10% per tahun adalah terlalu tinggi menurut banyak standar.

Berdasarkan data-data di atas menunjukkan bahwasannya komitmen organisasi didalam perusahaan sangatlah berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan. Dengan

demikian peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang adanya dampak komitmen organisasi terhadap intensi.

## **KOMITMEN ORGANISASI**

Pengertian tentang komitmen terhadap organisasi (*organizational commitment*) telah banyak dikemukakan oleh para ahli. Steers (dalam Damayanti dan Suhariadi, 2003) menyatakan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan peristiwa dimana individu sangat tertarik pada (atau merupakan ketertarikan individu terhadap) tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasi. Jadi komitmen lebih dari sekedar keanggotaan, karena meliputi kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi, demi memperlancar pencapaian tujuan.

Welsch dan La Van (dalam Oktorita, Haryanto, dan Anita 2001) menyatakan komitmen pada perusahaan adalah sebuah dimensi perilaku yang penting dan dapat digunakan untuk menilai keterikatan karyawan pada perusahaan. Hal ini didukung oleh Davis dan Newstrom yang menyatakan bahwa komitmenterhadap perusahaan adalah tingkat kemauan karyawan untuk mengidentifikasi dirinya pada perusahaan dan keinginannya untuk melanjutkan partisipasi secara aktif dalam perusahaan tersebut.

Mowday, Porter, Steers dan Desler (dalam Oktorita, Haryanto, dan Anita 2001) sepakat memberi pengertian komitmen karyawan terhadap perusahaan sebagai hubungan antara karyawan dengan perusahaan yang merupakan orientasi karyawan pada perusahaan sehingga bersedia menyumbangkan energinya dan mengikatkan diri melalui aktifitas dan keterlibatan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kemudian Robbins (2006) menambahkan pengertian komitmen sebagai suatu sikap yang menggambarkan orientasi karyawan terhadap perusahaan.

## **INTENSI *TURNOVER***

Wayne, 1997 (dalam Andini 2006:26) menyatakan: “*turnover intentions* adalah kadar atau intensi dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.” Pendapat tersebut juga relatif sama dengan pendapat yang telah diungkapkan sebelumnya, bahwa *turnover intentions* pada dasarnya adalah keinginan untuk meninggalkan (keluar) dari perusahaan. Keinginan berpindah didefinisikan sebagai

*intens* (keinginan) seseorang untuk melakukan aktual (*turnover*) dari suatu organisasi (Sunjoyo, 2002 dalam Siswanti, 2006).

Dari beberapa penelitian di atas, maka dapat disimpulkan *turnover intentions* adalah keinginan karyawan untuk berpindah dari perusahaan satu ke perusahaan lainnya, namun masih dalam tahap keinginan (belum terealisasi).

*Turnover* digolongkan menjadi dua menurut terjadinya yaitu *voluntary turnover* dan *involuntary turnover*. *Voluntary turnover* atau *turnover* sukarela terjadi pada saat tenaga kerja meninggalkan organisasi atas permintaan sendiri yang disebabkan oleh faktor kurangnya tantangan, kesempatan yang lebih baik ditempat lain, gaji, pengawasan, letak geografis dan tekanan, yang kedua *involuntary turnover* terjadi pada saat tenaga kerja diberhentikan perusahaan.

## **HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN INTENSI *TURNOVER***

Komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dengan kondisi adanya kepuasan kerja. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan memiliki loyalitas yang tinggi pada perusahaan karena ia memiliki rasa memiliki perusahaan yang tinggi, sehingga ia akan mempunyai tingkat keinginan untuk berhenti kerja (*turnover intention*) lebih rendah dibandingkan dengan individu yang kurang memiliki komitmen pada organisasinya. Tingkat *turnover* yang rendah menunjukkan terpenuhinya kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi sehingga tingkat *turnover intentions* menjadi rendah dan juga sebaliknya.

*Organizational commitment* dan *job satisfaction* adalah sikap yang saling terkait tapi dapat dibedakan. *Job Satisfaction* terkait dengan pengaruh respon secara langsung terhadap lingkungan kerja, sedangkan *organizational commitment* terkait dengan keseluruhan karakteristik, organisasi dan relative stabil (Williams & Hazer, 1986 dalam Pasewark & Strawser, Noris & Biebuhr, 1983 dalam Luthans, 1998). Beberapa studi terdahulu menunjukkan pengaruh positif *organizational commitment* terhadap meningkatnya *performance*, rendahnya *absenteeism* dan *turnover* (Mowday et al., 1979 dalam Luthans, 1998; Mathieu & Zajac, 1990). Dalam hubungannya terhadap *turnover*, menunjukkan bahwa *organizational commitment* menahan *turnover intentions* karyawan yang diakibatkan oleh *job displeasure* (Begley & Czajka, 1993; Mowday et al., 1979 dalam Luthans, 1998) karena

memberi karyawan rasa memiliki dan keyakinan terhadap stabilitas organisasi. Secara empiris pengaruh langsung *organizational commitment* terhadap *turnover intentions* ditunjukkan oleh Ameen (1995), Pasewark dan Strawser (1996), Suwandi (1999) serta Vince R. (2001). Komitmen organisasi cenderung akan memberikan pengaruh positif terhadap karyawan dalam berpikir sehingga komitmen organisasi akan dapat mencegah karyawan pergi meninggalkan perusahaan untuk tetap berada dalam posisinya yang aman.

## **HIPOTESIS**

Sehubungan dengan permasalahan penelitian ini hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :ada dampak komitmen organisasi dengan intensi *Turnover*.

## **METODE**

### **SUBJEK PENELITIAN**

Subjek dalam penelitian ini adalah para karyawan di PT. GRAHA PRIMA INDONESIA dengan jumlah 100 orang karyawan .

### **ALAT UKUR**

Data-data dalam penelitian ini diperoleh menggunakan instrumen penelitian berupa skala psikologi. Aspek psikologis komitmen organisasi diungkap dengan menggunakan skala komitmen organisasi dan skala intensi *turnover*. Angket yang disajikan berisi 50 pertanyaan, yang terdiri dari 26 pertanyaan tentang komitmen organisasi dan 24 pertanyaan tentang *turnover intention*. Skala ini terdiri atas dua kelompok item yaitu item bagi setiap gejala, yaitu item yang mendukung pernyataan (favorable) dan item yang tidak mendukung pernyataan (unfavorable). Pada pernyataan yang bersifat favorable subjek akan memperoleh nilai 4 jika menjawab sangat setuju (SS), nilai 3 jika menjawab setuju (S), nilai 2 jika menjawab tidak setuju (TS) dan nilai 1 jika jawaban sangat tidak setuju (STS).

Untuk pernyataan yang bersifat unfavorable subjek akan memperoleh nilai 1 jika menjawab sangat setuju (SS), nilai 2 jika menjawab setuju (S), nilai 3 jika menjawab tidak setuju (TS) dan nilai 4 jika jawaban sangat tidak setuju (STS).

Skala psikologi komitmen organisasi disusun berdasarkan delapan indikator menurut Allen dan Mayer 1990 yaitu: 1) Keterikatan Identitas; 2) Nilai Kebersamaan; 3) Keterlibatan; 4) Besarnya Inventasi pada Organisasi, 5) Persepsi tentang Kerugian yang Ada (ketiadaan

alternatif); 6) Internalisasi norma orang lain; 7) Loyalitas pada organisasi; 8) Manfaat dan Kewajiban terhadap Organisasi. Skala psikologi tersebut terdiri dari 13 aitem *favourable* dan 7 aitem *unfavourable* dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,837.

Skala psikologi intensi *turnover* disusun berdasarkan 3 indikator yang dikemukakan oleh Mobley (1997) yaitu: 1) Kecenderungan individu berpikir untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja sekarang.; 2) Kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain.; 3) Kemungkinan individu lebih sering melakukan pelanggaran. Skala psikologi tersebut terdiri dari 9 aitem *favourable* 10 aitem *unfavourable* dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,720.

## HASIL

Setelah dilakukan tahap uji asumsi, tahap selanjutnya adalah uji hipotesis. dengan menggunakan uji F signifikansi uji linieritas pada variabel komitmen organisasi terhadap intensi *turnover* menunjukkan hasil F hitung sebesar 9,117 dengan tingkat signifikansi 0,003 ( $p < 0,05$ ) yang berarti bahwa variabel komitmen organisasi dan intensi *turnover* mempunyai hubungan yang linier. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada dampak komitmen organisasi terhadap intensi *turnover* karyawan

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensi *turnover*. Hal ini dapat dilihat dari nilai 0,003 dimana  $0,003 < 0,05$ , yang berarti bahwa variabel komitmen organisasi dan intensi *turnover* mempunyai hubungan yang signifikan.

Hasil tersebut diperkuat dari penelitian yang dilakukan oleh novita (2011) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention*, hal ini karena variabel *turnover Intention* secara signifikan menjelaskan komitmen organisasi dengan nilai determinasi sebesar 0,05.

Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan ini terhitung sejak Januari 2011 sampai dengan Desember 2013, karyawan PT GRAHA PRIMA INDONESIA yang keluar mencapai angka 101 orang (16,97%) dari keseluruhan karyawan. Tingkat rata-rata turnover karyawan pada 3 (tiga) tahun terakhir di PT GRAHA PRIMA INDONESIA telah melebihi standar yang ditolerir. Harris (2005) menyatakan bahwa standar tingkat turnover karyawan yang bisa

ditolerir pada tiap perusahaan berbeda- beda, namun jika tingkat *turnover* mencapai lebih dari 10% per tahun adalah terlalu tinggi menurut banyak standar.

Berdasarkan data-data diatas menunjukkan bahwasannya komitmen organisasi didalam perusahaan sangatlah berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan. Dengan demikian peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang adanya dampak komitmen organisasi terhadap intensi.

## **KESIMPULAN**

Kesimpulan disusun berdasarkan analisa data yang telah diuraikan dan telah dijelaskan pada bab sebelumnya, bahwa ada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan intensi *turnover* pada di PT. GRAHA PRIMA INDONESIA. Hal ini dapat menjawab hipotesis peneliti bahwa adanya dampak komitmen organsasi terhadap intensi *turnover* karyawan di PT. GRAHA PRIMA INDONESIA.

Harga korelasinya bersifat positif, artinya ada dampak pada komitmen organisasi dengan itensitas *turnover* pada PT. GRAHA PRIMA INDONESIA. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah intensi *turnover* yang terjadi begitupun sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi maka semakin tinggi intensi *turnover* pula.

## **SARAN**

Ada dua saran yang dianjurkan dalam penelitian ini. Yaitu saran teoritis dan saran praktis. Berikut uraiannya :

### **Saran Teoritis**

Karena masih banyak faktor yang mempengaruhi intensi *turnover*, maka perlu dikembangkan lagi penelitian sejenis dengan memilih variabel yang berbeda seperti variabel kepuasan gaji, stress kerja, kinerja karyawan serta motivasi kerja karyawan untuk mengetahui dampak komitmen organisasi terhadap intensi *turnover* karyawan guna melengkapi penelitian.

### **Saran Praktis**

Diharapkan pada managemen PT. GRAHA PRIMA INDONESIA melakukan evaluasi dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi yang positif serta mengurangi intensi *turnover* pada karyawan, diantaranya :

Meningkatkan kepuasan kerja terhadap karyawan guna menghindari proses kognisi menarik diri sehingga intensi *turnover* menurun. misalnya dengan memberi reward pada karyawan yang memiliki kinerja bagus dan dapat memberikan kontribusi yang positif pada perusahaan.

Adanya jenjang karir yang menjanjikan sehingga karyawan mampu memberikan dedikasi yang lebih pada perusahaan.

Memberikan upah yang sesuai dengan kontribusi yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan.

Melibatkan perwakilan karyawan (serikat pekerja) dalam proses membuat kebijakan dengan memberikan karyawan untuk menyampaikan pendapat, saran dan kritik untuk perusahaan, guna untuk masa depan perusahaan yang lebih baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar,S. (2012). *Sikap Manusia,Teori dan Pengukurannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Desmita. (2007). *psikologi perkembangan*. Bandung: Rosda Karya.
- Damayanti,K. dan Suhariadi, F.(2003). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Keadilan*.
- Djati, S.P dan Khusaini M. (2003). *Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.
- Elizabeth B. harlock. *psikologi perkembangan( suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan)*.. Jakarta: Penerbit Erlangga.1980.
- Erik Erikson. (1991).*Psychoanalyst Who Reshaped Views Of Human Growth, Dies*. New york: 13 Maret 1994.
- Hadi, S. (2000). *Metodologi Research Jilid 2*. Yogyakarta: Penerbit Andi. Kusumawati, A.(2006). *Pengaruh Faktor-faktor Motivation Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan "Wajik Kletik Dibungkus Klobot" Blitar*. Theses. Airlangga University.
- Harnoto. (2002). *Management Sumber Daya Manusia, Edisi Ke Dua*, PT. Prehallindo. Jakarta.

- Lestari, E.D. (2008). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak*. Surakarta: Psikologi UMS.
- Luthans. (2006). *Manajemen Personalia*. Edisi VI, PT. Erlangga: Jakarta.
- Martini, Y. dan Rostiana. (2003). *Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi*. Jakarta. Vol 5. No 9 (21-31): Phronesis.
- Meyer, J.P., Natalie, J Allen, Smirth Catherin A. (1993). Commitmen to Organizational and Occupation: Extentions and Test Of Three Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78 No 4, pp 537-551.
- Muhid, A. (2010). *Analisis Statistik SPSS for Windows Cara Praktis Melakukan Analisis Statistik*. Surabaya: CV. Duta Aksara.
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian Karyawan: Sebab-Akibat Dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Nazir, Moh. (2005). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Salemba Medika.
- Novita, Meily. (2011). *Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention: Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator Salah Satu Perusahaan Garment Di Cimahi*. Jurnal Manajemen. Vol. 10, No. 2. Univ. Kristen Maranatha.
- Oktorita, Dkk. (2001). *Hubungan Antara Sikap Terhadap Penerapan Program K3 dengan Komitmen Karyawan Pada Perusahaan*. Jurnal Psikologi. No 2 (116-132).
- Pambudi, T.S. (2001). *Wajah Murung Komitmen Karyawan*. Swasembada.No14/XVII.
- Prawirosentoso, Suyadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT INDEKS.
- Saksono, S. (1988). *Administrasi Kepegawaian*, Yogyakarta: Kanisius. Sekaran, U. (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santrock, John W. (2002), *Life - Span Develompment (Perkembangan Sepanjang Hidup)*, Jilid I, Jakarta: Erlangga.
- Srimulyani, V.A. (2009). *Tipologi dan Antecedent Komitmen Organisasi*. Jurnal Ilmiah Widya Warta, Vol 33, No 1.
- Steers, J.P, dan Porter, L.W. (1991). *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc.Graw Hill Book Inc.

Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta.

Suwandi, dan Nur Indriantoro. (1999). "Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik", *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, No.2 halaman 173-195.

Bintusy, Syathi. (1997). *Maqal fi al-Insan (Tahapan Perkembangan Manusia)*, terj. Adib Arief, Yogyakarta: LKPSM, hal: 102.

Tanjaya, M. dan Noegroho, S. (1995). *Perbedaan Faktor-Faktor Keikatan Kerja Karyawan terhadap Organisasi Ditinjau dari Jenis Kelamin*. Jurnal Psikologi Indonesia. No 1 (8-16).

Yulianto, W. (2001). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan, Komitmen Organisasional Dan LMX Pada Turnover Intensi Di Lingkungan Asuransi*. Skripsi Program Sarjana Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada Yogyakarta. Tidak dipublikasikan.

Zeffane, Rachid. (1994). *Understanding Employee Turnover : The Need for Contingency Approach*. *International Journal of Manpower*, Vol. 15, No. 9, pp. 1-14.

<https://pengertiandefinisi.com/pengertian-karyawan-dan-jenis-jenis-karyawan-di-perusahaan/>