

	<p style="text-align: center;">Revenue : Lentera Bisnis Manajemen Volume 01 No 01 Februari 2023 E ISSN : 2986-1853</p> <p style="text-align: center;">https://lenteranusa.id/</p>	
---	--	---

Peran Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Ryani Dhyan Parashakti^{1*}, Dwi Astuti²

¹Universitas Dian Nusantara

²Universitas Pelita Bangsa

*E-mail: ryani.dhyan.parashakti@undira.ac.id

Abstrak

Era digitalisasi saat ini, tingginya tingkat *turnover* karyawan telah menjadi masalah tersendiri, bukan hanya untuk tim human capital management namun juga bagi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang di mediasi komitmen organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT CMB berjumlah 110 dengan sample di dapat 86 responden. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Alat analisis menggunakan software SEM Smart PLS. Survei online dilakukan menggunakan google form guna pengumpulan data. uji R- square, Bootstrapping, Path Coefficient, dan Specific indirect effects adalah metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*, dan komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Kata kunci: komitmen organisasi, kepuasan kerja, turnover intention

Abstrak

In the current digitalization era, the high employee turnover rate has become a problem, not only for the human capital management team but also for the company. This study aims to determine the effect of job satisfaction on turnover intention mediated by organizational commitment. The population in this study was 110 employees of PT CMB with a sample of 86 respondents. This research uses quantitative research. The analysis tool uses SEM Smart PLS software. The online survey was conducted using google forms for data collection. R-square test, Bootstrapping, Path Coefficient, and Specific indirect effects are data analysis methods used in this study. The results of this study indicate that job satisfaction affects turnover intention, job satisfaction affects organizational commitment, organizational commitment affects turnover intention, and organizational commitment can mediate the effect of job satisfaction on turnover intention.

Keywords: *job satisfaction, organizational commitment, turnover intention*

Pendahuluan

Komitmen organisasi dan kepuasan kerja merupakan dua faktor penting yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Kedua faktor ini telah menjadi fokus utama dalam penelitian manajemen sumber daya manusia selama beberapa dekade terakhir. Komitmen organisasi adalah keinginan karyawan untuk mempertahankan hubungan jangka panjang dengan organisasi, dan ini termasuk keinginan untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi dan memenuhi harapan organisasi. Kepuasan kerja, di sisi lain, adalah perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan mereka,

	Revenue : Lentera Bisnis Manajemen Volume 01 No 01 Februari 2023 E ISSN : 2986-1853 https://lenteranusa.id/	
---	---	---

termasuk kepuasan terhadap gaji, lingkungan kerja, rekan kerja, dan tugas-tugas yang diberikan.

Turnover intention atau niat untuk keluar adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka dan merasa tidak terikat dengan organisasi memiliki kemungkinan lebih tinggi untuk mengembangkan niat untuk keluar dari organisasi. Dalam penelitian ini, peneliti akan menginvestigasi hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi memiliki kecenderungan yang lebih rendah untuk memiliki turnover intention. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka dan tidak memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi memiliki kemungkinan lebih tinggi untuk memiliki turnover intention.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan dan bagaimana peran komitmen organisasi dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi keinginan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu organisasi dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan komitmen karyawan dan kepuasan kerja, serta mengurangi tingkat turnover intention. Meskipun sudah banyak penelitian yang menginvestigasi hubungan antara komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan turnover intention, masih terdapat beberapa gap penelitian yang perlu diisi. Beberapa gap penelitian yang mungkin bisa diidentifikasi dalam penelitian mengenai peran komitmen organisasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention adalah sebagai berikut: Variasi konteks organisasi: Penelitian sebelumnya kebanyakan dilakukan pada organisasi tertentu atau pada industri tertentu. Hal ini membuat hasil penelitian sulit untuk digeneralisasi ke organisasi atau industri yang berbeda. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian pada berbagai jenis organisasi atau industri untuk mengetahui apakah hasil penelitian sebelumnya masih berlaku atau tidak. Pengukuran komitmen organisasi yang berbeda: Penelitian sebelumnya menggunakan pengukuran yang berbeda untuk mengukur tingkat komitmen organisasi, seperti affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment. Pengukuran yang berbeda ini dapat memengaruhi hasil penelitian dan membuat perbandingan antara hasil penelitian sulit. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian yang menggunakan pengukuran yang sama untuk memperjelas hubungan antara komitmen organisasi dan turnover intention.

Dengan mengisi gap penelitian ini, peneliti dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam memahami peran komitmen organisasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi organisasi untuk mengurangi tingkat turnover intention dan meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Pesatnya perkembangan dunia usaha di dalam perusahaan menyebabkan persaingan yang semakin ketat. Perusahaan akan saling bersaing untuk mendapatkan keuntungan, hal ini merupakan salah satu cara bagi perusahaan untuk berpartisipasi dalam era global dengan menggunakan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Sumber daya manusia yang efektif dan efisien akan berhasil jika dilakukan dengan cara yang terbaik dan profesional, baik dari perencanaan, pelaksanaan hingga pemantauan

penggunaan karyawan. Perusahaan seyogyanya mengatur karyawannya agar tercapai tujuan yang diharapkan perusahaan dengan selalu berinvestasi dalam perekrutan, seleksi dan pemeliharaan karyawan yang berkualitas, agar tidak mempengaruhi migrasi karyawan (Hasanah & Suharnomo, 2016).

Peristiwa yang sering terjadi dalam sistem perusahaan dan dalam pengelolaan sumber daya manusia berkaitan terhadap perilaku karyawan. Salah satu bentuk perilaku tersebut adalah niat untuk mengundurkan diri yang mengacu dan bermuara pada keputusan karyawan untuk mengundurkan diri. *Turnover intention* merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan tidak mau lagi bekerja di perusahaan, dalam hal ini karyawan tersebut mempunyai niat atau kecenderungan untuk keluar dan mencari pekerjaan lain. Proses pengunduran diri biasanya ditandai dengan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan atau munculnya apa yang disebut dengan niat mengundurkan diri (Widjaja *et al.*, 2008). Dikatakan bahwa *turnover intention* merupakan salah satu faktor penyebab penurunan kinerja karyawan dalam organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai variabel dalam organisasi (Lambert, 2006). Sebab bermacam alibi, karyawan menyimpulkan untuk memilih keluar dari industri serta lebih bersedia bekerja pada industri lain. Ada pula salah satu aspek yang pengaruhi tingkat turnover intention pada karyawan merupakan kepuasan kerja (Jimad, 2011). Chen (2007) menerangkan jika kepuasan kerja ialah aspek awal yang wajib dicapai oleh karyawan saat membuat komitmen organisasi. Apabila industri bisa memenuhi kebutuhan serta harapan karyawan, hingga karyawan hendak puas dengan pekerjaannya (Prabu, 2005). Tetapi, jika industri tidak bisa memuaskan kepuasan kerja karyawan, mencuat permasalahan dalam suatu organisasi. Aspek lain yang mempengaruhi hasrat buat keluar merupakan komitmen organisasi.

Robbins (2008) menerangkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang karyawan bisa berdiri di dalam sesuatu organisasi tertentu serta memiliki keinginan serta tujuan buat mempertahankan dirinya sendiri selaku anggota organisasi tersebut. Crow *et al* (2012) menampilkan kalau komitmen organisasi ialah suatu kondisi psikologis karyawan, yang bisa dilihat dari perspektif loyalitas karyawan serta keahlian buat fokus pada tujuan yang diresmikan oleh organisasi, kebalikannya bagi Koesmono (2011) berkata kalau komitmen organisasi merupakan hirarki kepercayaan serta gimana karyawan menerima tujuan serta target organisasi serta berharap buat senantiasa terletak di organisasi.

Karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi pada suatu organisasi mempunyai rasa loyalitas yang kokoh kepada organisasi serta berharap bisa penuh tugas serta tanggung jawabnya buat menggapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi hendak pengaruhi kesediaan karyawan buat menyelesaikan dalam bekerja, perihal ini diakibatkan oleh rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi yang dimanifestasikan dalam perilaku acuh tidak acuh dalam bekerja serta kesediaan mereka buat keluar dari industri dalam jangka Panjang. Di sisi lain, jika seorang pegawai memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi, maka ia akan cenderung loyal kepada organisasi dan mampu bekerja dan bertahan di organisasi semaksimal mungkin. Chen (2007) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan aspek yang harus dicapai karyawan terlebih dahulu sebelum membuat komitmen organisasi. Jika kebutuhan dan keinginan seorang pegawai dapat memenuhi kebutuhan

	<p style="text-align: center;">Revenue : Lentera Bisnis Manajemen Volume 01 No 01 Februari 2023 E ISSN : 2986-1853</p> <p style="text-align: center;">https://lenteranusa.id/</p>	
---	--	---

industri, maka ia ingin dipuaskan dengan pekerjaannya (Prabu, 2005). Namun, jika industri tidak dapat memuaskan kepuasan kerja karyawan, ada masalah. PT CMB adalah salah satu industri yang menghadapi tingkat *turnover intention* yang tinggi secara seragam.

Hsiao (2012) menunjukkan bahwa karyawan telah mencapai kepuasan kerja di industri, sehingga komitmennya terhadap industri akan semakin besar. Umumnya, ketika karyawan mengharapkan kepuasan kerja, maka tingkat komitmen terhadap loyalitas industri juga meningkat. Ferramosca (2018) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa variabel kepuasan kerja berdampak besar terhadap komitmen organisasi. Taurisa dan Ratnawati (2012) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa terdapat pengaruh satu arah antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Atas dasar uraian tersebut maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja terhadap komitmen organisai, komitmen organisasi terhadap *turnover intention*, dan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi.

Metode

Desain penelitian pada tema peran komitmen organisasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention adalah penelitian kuantitatif, dengan menggunakan metode survei. Responden penelitian adalah karyawan yang bekerja di PT CMB. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner atau angket yang terdiri dari tiga bagian. Pada bagian pertama, kuesioner komitmen organisasi akan mengevaluasi sejauh mana karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Kuesioner ini menggunakan skala Likert. Bagian kedua kuesioner kepuasan kerja mengevaluasi seberapa puas karyawan dengan pekerjaan mereka. Kuesioner ini juga menggunakan skala Likert. Bagian ketiga, kuesioner turnover Intention, mengevaluasi seberapa besar niat karyawan untuk berpindah dari pekerjaan mereka saat ini. kuesioner ini menggunakan skala Likert. Populasi dan Sampel Populasi penelitian adalah seluruh karyawan bagian operasional PT CMB. Metode Analisis Data uji yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji R- square, Bootstrapping, Path Coefficient, dan Specific indirect effects menggunakan software PLS. Etika Penelitian Penelitian dilakukan sesuai dengan etika penelitian yang berlaku, seperti menjaga kerahasiaan data responden dan mendapatkan izin dari organisasi yang diteliti. Hasil penelitian dianalisis dan disimpulkan. Rekomendasi dapat diberikan untuk organisasi dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan, serta mengurangi niat berpindah (turnover intention).

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Dalam penelitian ini, pengujian terhadap suatu model struktural dengan melihat nilai dari *R-square* yang merupakan hasil dari uji *goodness of fit model*. Model kepuasan kerja terhadap *turnover intention* memberikan nilai *R-square* sebesar 0,745 yang dapat dijelaskan bahwa variabilitas konstruk *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel konstruk kepuasan kerja sebesar 74,5%, sedangkan 25,5 % dijelaskan oleh variable lain diluar penelitian ini.

Model pengaruh lainnya yaitu pada variable komitmen organisasi dengan nilai yang ditunjukkan yaitu 0,671 sehingga dapat dijelaskan bahwa 67,1 % kontruk komitmen organisasi dengan variable terikat yaitu kepuasan kerja dan *turnover intention*, sedangkan untuk 32,9% dijelaskan oleh variable lain yang tidak dimasukan pada penelitian ini.

Tabel 1. R-Square

Variabel	R Square
<i>Turnover Intention</i>	0.745
Komitmen Organisasi	0.671

Setelah pengujian determinasi, maka dilakukan analisa jalur untuk mengetahui hubungan kausal antara variabel eksogen dengan endogen dengan melakukan bootstrapping pada smart pls 3.0 untuk mendapatkan prediksi dari hasil Analisa jalur pada model ini

Untuk lebih jelasnya, dirinci pada tabel 2 path coefficient, yang menjelaskan nilai koefisien nilai T value dan P value untuk menjadi acuan hubungan kausal pada model ini.

Tabel 2. Path Coefficient

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	0,253	0,245	0,095	2,662	0,008
Kepuasan Kerja -> Komitmen Organisasi	0,819	0,245	0,095	2,662	0,008
Komitmen Organisasi -> <i>Turnover Intention</i>	0,664	0,665	0,091	7,110	0,000

Sumber: Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 2. path coeffiecient yang menjelaskan pengaruh langsung, maka tabel 3 spesific indirect menjelaskan pengaruh tidak langsung.

Tabel 3. Specific Indirect Effects

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja -> <i>Turnover Intention</i> -> Komitmen Organisasi	0.274	0.292	0.128	2.139	0.033

Sumber: Peneliti (2022)

	<p style="text-align: center;">Revenue : Lentera Bisnis Manajemen Volume 01 No 01 Februari 2023 E ISSN : 2986-1853</p> <p style="text-align: center;">https://lenteranusa.id/</p>	
---	--	---

Pembahasan

Variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga disimpulkan bahwa hipotesis pertama menjelaskan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka keinginan karyawan PT CMB akan semakin menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanafiah (2013) dalam penelitiannya kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* PT. Buma.

Variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua menjelaskan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan PT CMB. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniasari (2013) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Dinas Pemasaran Kabupaten Jember Dinas Pemasaran Kabupaten Jember.

Variabel Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga menjelaskan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka semakin rendah tingkat turnover karyawan PT CMB. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tett (1993) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap *turnover intention*

Variabel Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* yang di mediasi komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang di perkuat dengan tingginya komitmen organisasi, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk pindah perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh kurniawan (2010) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Susiani (2014) menjelaskan bahwa semakin besar rasa kepuasan karyawan dalam sebuah organisasi dan kuatnya komitmen organisasi maka keinginan untuk pindah perusahaan akan semakin rendah.

Kesimpulan

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan mampu membangkitkan komitmen organisasi yang kuat pada karyawan. Adanya komitmen organisasi yang kuat mampu menurunkan tingkat turnover pada perusahaan., namun demikian komitmen organisasi masih perlu ditingkatkan. Perusahaan perlu mempertahankan karyawan yang ada saat ini untuk tetap bekerja di perusahaan dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Selain itu dapat dilakukan dengan menjalin hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahan. Pada penelitian selanjutnya dapat dilakukan pengembangan dengan menambah *organizational citizenship behavior* sebagai variabel mediasi dan dapat dikembangkan pada posisi selain operasional.

	<p style="text-align: center;">Revenue : Lentera Bisnis Manajemen Volume 01 No 01 Februari 2023 E ISSN : 2986-1853</p> <p style="text-align: center;">https://lenteranusa.id/</p>	
---	--	---

Daftar Pustaka

- Anari, N. N. (2012). Teachers: emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Workplace Learning*.
- Budiyono, R., & Haryati, T. (2016). Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada PT. Duta Service Semarang). *JURNAL STIE SEMARANG (EDISI ELEKTRONIK)*, 8(1), 36–52.
- Chen, Y.-J. (2007). Relationships among service orientation, job satisfaction, and organizational commitment in the international tourist hotel industry. *Journal of American Academy of Business*, 11(2), 71–82.
- Colquitt, J., Lepine, J. A., Wesson, M. J., & Gellatly, I. R. (2011). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (Vol. 375). McGraw-Hill Irwin New York, NY.
- Crow, M. S., Lee, C., & Joo, J. (2012). Organizational justice and organizational commitment among South Korean police officers. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*.
- Ekhsan, M., & Handayani, H. (2022, September). Peran Kepuasan Kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: The Role of Job Satisfaction as a Mediation on the Effect of Organizational Commitment on Employee Performance. In *SENTIMAS: Seminar Nasional Penelitian dan Pengabdian Masyarakat* (pp. 527-533).
- Ferramosca, S., & Ghio, A. (2018). The family business. In *Contributions to Management Science*. https://doi.org/10.1007/978-3-319-73588-7_2
- Gibson, J., Ivancevich, J., & Konopaske, R. (2011). *Organizations: Behavior, structure, processes*. McGraw-Hill Higher Education.
- Hanafiah, M. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(3).
- Hasan, L. (2012). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin terhadap komitmen organisasi pegawai dinas perindustrian perdagangan pertambangan dan energi Kota Padang. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 57–92.
- Hasanah, A. U., & Suharnomo, S. (2016). Pengaruh Time Demands Of Work Terhadap Kepuasan Kerja, Stress Kerja, Dan Turnover Intention Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Harapan Indah, Bekasi). *Diponegoro Journal of Management*, 5(3), 80–91.
- Hsiao, J.-M., & Chen, Y.-C. (2012). ANTECEDENTS AND CONSEQUENCES OF JOB SATISFACTION: A CASE OF AUTOMOBILE COMPONENT MANUFACTURER IN TAIWAN. *International Journal of Organizational Innovation*, 5(2).
- Jimad, H. (2011). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Intensi Turnover. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 7(2), 155–166.
- Koesmono, H. T. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Melalui Variabel Mediasi Komitmen Organisasional Karyawan Perusahaan Swasta di

	<p style="text-align: center;">Revenue : Lentera Bisnis Manajemen Volume 01 No 01 Februari 2023 E ISSN : 2986-1853</p> <p style="text-align: center;">https://lenteranusa.id/</p>	
---	--	---

- Surabaya Timur. *Jurnal Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 155–171.
- Kurniasari, D., & Halim, A. (2013). *Pengaruh lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan pada dinas pasar unit pasar tanjung kabupaten Jember.*
- Kurniawan, A. (2010). Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap intensi turnover melalui komitmen organisasi karyawan (Studi pada karyawan PT. Hero Sakti Motor Gemilang Malang). *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Intensi Turnover Melalui Komitmen Organisasi Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Hero Sakti Motor Gemilang Malang)/Andri Kurniawan.*
- Lambert, E. G. (2006). I want to leave: A test of a model of turnover intent among correctional staff. *Applied Psychology in Criminal Justice*, 2(1), 57–83.
- Linstead, S., Maréchal, G., & Griffin, R. W. (2014). Theorizing and researching the dark side of organization. *Organization Studies*, 35(2), 165–188.
- Melina Taurisa, C., & Intan, R. (2012). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 19(2).
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab-Akibat dan Pengendaliannya*, Cet. 1: PT. Gramedia: PPM Dan Bisnis, 2030.
- Prabu, A. (2005). Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai badan koordinasi keluarga berencana nasional kabupaten muara enim. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, 3(6), 1–25.
- Rasyid, A. A., & Indarti, S. (2017). Pengaruh komitmen organisasional dan kompensasi terhadap turn over intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pt. persada lines pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 9(3), 36–53.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat, 11.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. 17, global ed. Harlow: Pearson Education Limited.
- Setiawan, I., Ekhsan, M., & dhyan Parashakti, R. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 186-195.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*, Edisi 1. Penerbit: ANDI, Yogyakarta.
- Susiani, V. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(9).
- Syafrizal, G. D., & Rahardja, E. (2011). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Horison Semarang)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Taurisa, C. M., Djastuti, I., & Ratnawati, I. (2012). *Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)*. Diponegoro University.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover

	<p>Revenue : Lentera Bisnis Manajemen Volume 01 No 01 Februari 2023 E ISSN : 2986-1853</p> <p>https://lenteranusa.id/</p>	
---	--	---

intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293.

Widjaja, D. C., Fulbertus, M., & DW, F. K. (2008). Analisis persepsi employee empowerment terhadap employee *turnover intention* di Hotel X, Kupang, Nusa Tenggara. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 4(2), 72–84.