



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA



**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN DIVISI DISTRIBUSI DAN SIRKULASI
PT. CITRA MEDIA NUSA PURNAMA**

SKRIPSI

Thohri Kamil Shoheh

1602025108

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
JAKARTA
2020



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN DIVISI DISTRIBUSI DAN SIRKULASI
PT. CITRA MEDIA NUSA PURNAMA**

SKRIPSI

Thohri Kamil Shoheh

1602025108

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
JAKARTA
2020

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DIVISI DISTRIBUSI DAN SIRKULASI PT. CITRA MEDIA NUSA PURNAMA”** merupakan hasil karya sendiri sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar ijazah pada Universitas Muhammdiyah Prof.DR.HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau menjiplak terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammdiyah Prof/DR/ HAMKA

Jakarta, 4 Agustus 2020
Yang Menyatakan,



(Thohri Kamil Shoheh)
1602025108

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH KEPUASAN KERJA
DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION KARYAWAN DIVISI
DISTRIBUSI DAN SIRKULASI PT.
CITRA MEDIA NUSA PURNAMA**


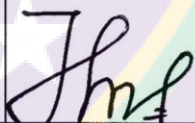
NAMA : **THOHRI KAMIL SHOHEH**

NIM : **1602025108**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

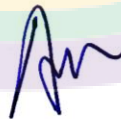
TAHUN AKADEMIK : **2019/2020**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi :

Pembimbing 1	Dr. Sunarta., M.M.	
Pembimbing 2	Pahman Habibi., S.E., M.M.	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Prof.DR. HAMKA



Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DIVISI DISTRIBUSI
DAN SIRKULASI PT. CITRA MEDIA NUSA PURNAMA**

Yang disusun oleh:
Thohri Kamil Shoheh
1602025108

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. HAMKA

Pada tanggal : 26 Agustus 2020

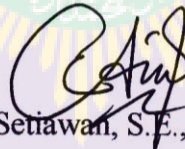
Tim Penguji :

Ketua, merangkap anggota :



(Yusdi Daulay, S.E., M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Edi Setiawan, S.E., M.M.)

Anggota :



(Dr. Asep Sutarman, MBA.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



(Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Thohri Kamil Shoheh
NIM : 1602025108
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof.DR.HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DIVISI DISTRIBUSI DAN SIRKULASI PT. CITRA MEDIA NUSA PURNAMA”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : Selasa, 4 Agustus 2020
Yang Menyatakan


(Thohri Kamil Shoheh)

ABSTRAK

Thohri Kamil Shoheh (1602025108)

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DIVISI DISTRIBUSI DAN SIRKULASI PT. CITRA MEDIA NUSA PURNAMA

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.

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

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan Divisi Distribusi dan Sirkulasi PT Citra Media Nusa Purnama.

Dalam penelitian ini digunakan metode survei, dengan variabel yang diteliti yaitu Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai variabel independen dan *Turnover Intention* sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Divisi Distribusi dan Sirkulasi PT Citra Media Nusa Purnama Jakarta sebanyak 70 Karyawan. Dan sampel pada penelitian ini berjumlah 70 karyawan, dengan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Dan teknik pengolahan dan teknik analisis data meliputi Uji Kualitas Data (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas), Analisis Regresi Linier Berganda (Model Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik), Analisis Koefisien Korelasi, Analisis Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis (Uji t, Uji F).

Model regresi linier berganda yang diperoleh yaitu $\hat{Y} = -13,902 + 0,359X_1 + 0,587X_2$. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas, dan tidak terjadi autokorelasi sehingga model regresi dengan metode kuadrat terkecil (*Ordinary Least Square*) merupakan BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*).

Hasil analisis koefisien korelasi berganda menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* sebesar 0.784, dengan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, berarti terdapat hubungan kuat dan

signifikan. Hasil analisis koefisien korelasi parsial antara Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* sebesar 0,719, dengan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, berarti terdapat hubungan positif, kuat, dan signifikan. Hasil analisis koefisien korelasi parsial antara Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention* sebesar 0.757, dengan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, berarti terdapat hubungan positif, kuat, dan signifikan.

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan Adjusted R^2 adalah 0.603, sehingga 60,3% variasi *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen yaitu Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi, sedangkan sisanya ($100\% - 60,3\% = 39,7\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar model.

Hasil uji statistik t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} Kepuasan Kerja sebesar $2,688 > t_{tabel} 1.995$ dan nilai signifikansi Kepuasan Kerja $0.009 < 0.05$, sehingga Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Nilai t_{hitung} *Komitmen Organisasi* sebesar $4,104 > t_{tabel} 1,995$ dan nilai signifikansi Kepuasan Kerja $0.000 < 0.05$, sehingga Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil uji statistik F menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} 53,404 > F_{tabel} 3.13$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga *Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh baik Kepuasan Kerja maupun Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Divisi Distribusi dan Sirkulasi PT Citra Media Nusa Purnama, sehingga perlu dipertahankan dan lebih ditingkatkan penerapan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi guna mengurangi tingkat *Turnover Intention* Karyawan.

ABSTRACT

Thohri Kamil Shoheh (1602025108)

EFFECT ON JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON THE TURNOVER INTENTION ON PT. CITRA MEDIA NUSA PURNAMA

The Thesis of Bachelor Degree Program. Management Major. Economics and Business Faculty of Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta

Keyword : Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention.

This study aims to see the effect of Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Turnover Intention of Employees in the Distribution and Circulation Division of PT Citra Media Nusa Purnama.

This study used a survey method, with the variables studied were Job Satisfaction and Organizational Commitment as independent variables and Turnover Intention as the dependent variable. The population in this study were employees of the Distribution and Circulation Division of PT Citra Media Nusa Purnama Jakarta as many as 70 employees. And the sample in this study may be 70 employees, with saturated sampling technique. The technique uses data cakeisioner. And processing techniques and data analysis techniques include Data Quality Test (Validity Test and Reliability Test), Multiple Linear Regression Analysis (Multiple Linear Regression Model, Classical Assumption Test,), Correlation Coefficient Analysis, Determination Coefficient Analysis, and Hypothesis Test (t test, Test F).

The multiple linear regression model obtained is $\hat{Y} = -13,902 + 0,359X_1 + 0,587X_2$. The classical assumption test results show that the residuals are normally distributed, multicollinearity does not occur, heteroscedasticity does not occur, and there is no autocorrelation so that the regression model with the good square method (Ordinary Least Square) is BLUE (Best Linear Unbiased Estimator).

The result of non-multiple coefficient analysis shows that Job Satisfaction and Organizational Commitment to Turnover Intention is 0.784, with a significance of $0.000 < 0.05$, meaning that there is a strong and significant relationship. The

results of the partial tax analysis between Job Satisfaction and Turnover Intention of 0.719, with a significance of $0.000 < 0.05$, means that there is a positive, strong, and significant relationship. The results of the partial information analysis between Organizational Commitment and Turnover Intention of 0.757, with a significance of $0.000 < 0.05$, means that there is a positive, strong, and significant relationship.

The results of the determination coefficient analysis show Adjusted is 0.603, so that 60.3% of the variation in Turnover Intention can be trusted by the two independent variables, namely Job Satisfaction and Organizational Commitment, while the rest ($100\% - 60.3\% = 39.7\%$) is due to reasons others are outside the model.

The results of statistical tests show that the tcount of Job Satisfaction is 2.688 ttable 1.995 and a significance value of Job Satisfaction is $0.009 < 0.05$, so that Job Satisfaction partially has a significant effect on Turnover Intention. The tcount of Organizational Commitment is $4.104 < t$ table 1.995 and the significance value of Job Satisfaction is $0.000 < 0.05$, so that Job Satisfaction is significant on Turnover Intention. The results of the F statistical test show that the value of F count 53.404 $< F$ table 3.13 and a significance value of $0.000 < 0.05$, so that Job Satisfaction and Organizational Commitment simultaneously have a significant effect on Turnover Intention.

Based on the research results obtained, both Job Satisfaction and Organizational Commitment have a significant effect on Employee Turnover Intention in the Distribution and Circulation Division of PT Citra Media Nusa Purnama, so it is necessary to maintain and further improve the application of Job Satisfaction and Organizational Commitment to reduce the level of Employee Turnover Intention.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullah wabarakatuh.

Segala puji bagi Allah SWT atas segala limpahan Rahmat, Taufiq, dan Hidayah-Nya yang telah diberikan sehingga mampu menyelesaikan Skripsi dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Divisi Distribusi Dan Sirkulasi PT Citra Media Nusa Purnama”. Shalawat dan salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW dan Keluarga-Nya yang telah membawa umat-Nya menuju zaman yang berkemajuan.

Masih banyak kekurangan pada penulisan Skripsi ini disebabkan keterbatasan daripada kemampuan, akan tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan semangat dari semua pihak, akhirnya penulisan Skripsi ini mampu terselesaikan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Dr. Sunarta, S.E., M.M., selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Tohirin, S.H.I., M.Pd., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M., selaku Ketua Program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

7. Bapak Dr. Sunarta, M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan masukan serta arahan untuk penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi.
8. Bapak Pahman Habibi, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan masukan serta arahan untuk penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi.
9. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atas ilmu pendidikan maupun pengetahuan yang diberikan kepada penulis selama menjalani perkuliahan.
10. Kedua orang tua, Ibunda tercinta Halimah dan Ayahanda tersayang Nurdjali yang telah segenap hati dan tenaga memberi dukungan, motivasi, kasih sayang, arahan serta doa dan perjuangan yang tiada henti untuk penulis dalam pembuatan skripsi.
11. Ibunda Marhumah dan Ibunda Robiatul Adawiyah yang selalu memberi support serta doa kepada penulis dalam pembuatan skripsi
12. Rahmat Wicaksono, Dhini Indriani Tanjung, Aulia Rahmah dan Lulu Gagarin selaku sahabat seperjuangan yang selalu memberikan motivasi, doa, serta dorongan semangat yang tiada hentinya

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat, petunjuk, dan bimbingan-Nya kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan. Sadar akan keterbatasan dan kurang sempurnanya penulisan Skripsi ini, oleh karena itu segala saran dan kritik yang bersifat membangun akan sangat diharapkan. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan khususnya dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

Wassalmu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Jakarta, 4 Agustus 2020



Penulis

(Thohri Kamil Shoheh)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAKSI	vi
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Permasalahan.....	9
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	9
1.2.2 Pembatasan Masalah	10
1.2.3 Perumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	13
2.2 Telaah Pustaka	18
2.2.1 <i>Turnover Intention</i>	18
2.2.1.1 <i>Pengertian Turnover Intention</i>	18
2.2.1.2 <i>Dimensi dan Indikator Turnover Intention</i>	21
2.2.1.3 <i>Faktor- Faktor Turnover Intention</i>	22

2.2.1.4 Jenis- Jenis Turnover Intention.....	23
2.2.2 Kepuasan Kerja.....	25
2.2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	25
2.2.2.2 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja	28
2.2.2.3 Faktor- Faktor Kepuasan Kerja.....	30
2.2.2.4 Dampak Kepuasan Kerja	32
2.2.3 Komitmen Organisasi	33
2.2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi.....	33
2.2.3.2 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi	35
2.2.3.3 Faktor- Faktor Komitmen Organisasi	37
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	38
2.4 Rumusan Hipotesis	43
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Metode Penelitian.....	44
3.2 Operasionalisasi Variabel	45
3.3 Populasi dan Sampel	49
3.3.1 Populasi	49
3.3.2 Sampel.....	50
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	51
3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	51
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	51
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data	53
3.5.1 Uji Kualitas Data.....	53
3.5.1.1 Uji validitas Instrumen	53
3.5.1.2 Uji Reliabilitas.....	54
3.5.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	54
3.5.3 Pengujian Hipotesis	55
3.5.3.1 Uji Prasyarat	55
3.5.3.2 Analisis Model Resgresi Linier Berganda.....	59
3.5.4 Analisis Uji Hipotesis	59

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum PT Citra Media Nusa Purnama.....	63
4.1.1	<i>Sejarah PT Citra Media Nusa Purnama.....</i>	63
4.1.2	<i>Visi dan Misi Perusahaan.....</i>	64
4.1.3	<i>Struktur Organisasi Perusahaan</i>	64
4.1.4	<i>Proses Bisnis PT Citra Media Nusa Purnama</i>	65
4.1.5	<i>Karakteristik Responden Karyawan Divisi Distribusi & Sirkulasi PT Citra Media Nusa Purnama.....</i>	66
4.2	Hasil Uji Data dan Pembahasan	69
4.2.1	<i>Uji Kualitas Data.....</i>	69
4.2.1.1	<i>Uji Validitas</i>	69
4.2.1.2	<i>Uji Reliabilitas.....</i>	72
4.2.2	<i>Analisis Statistik Deskriptif.....</i>	72
4.2.2.1	<i>Persepsi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja</i>	73
4.2.2.2	<i>Persepsi Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi.....</i>	81
4.2.2.3	<i>Persepsi Karyawan Terhadap Turnover Intention.....</i>	89
4.2.3	<i>Pengujian Hipotesis</i>	95
4.2.3.1	<i>Uji Prasyarat</i>	95
4.2.3.2	<i>Analisis Regresi Linier Berganda</i>	100
4.2.4	<i>Analisis Uji Hipotesis</i>	101
4.3	Pembahasan Umum.....	105
BAB V PENUTUP		
5.1	Kesimpulan	121
5.2	Saran- saran.....	124
DAFTAR PUSTAKA		129
LAMPIRAN - LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

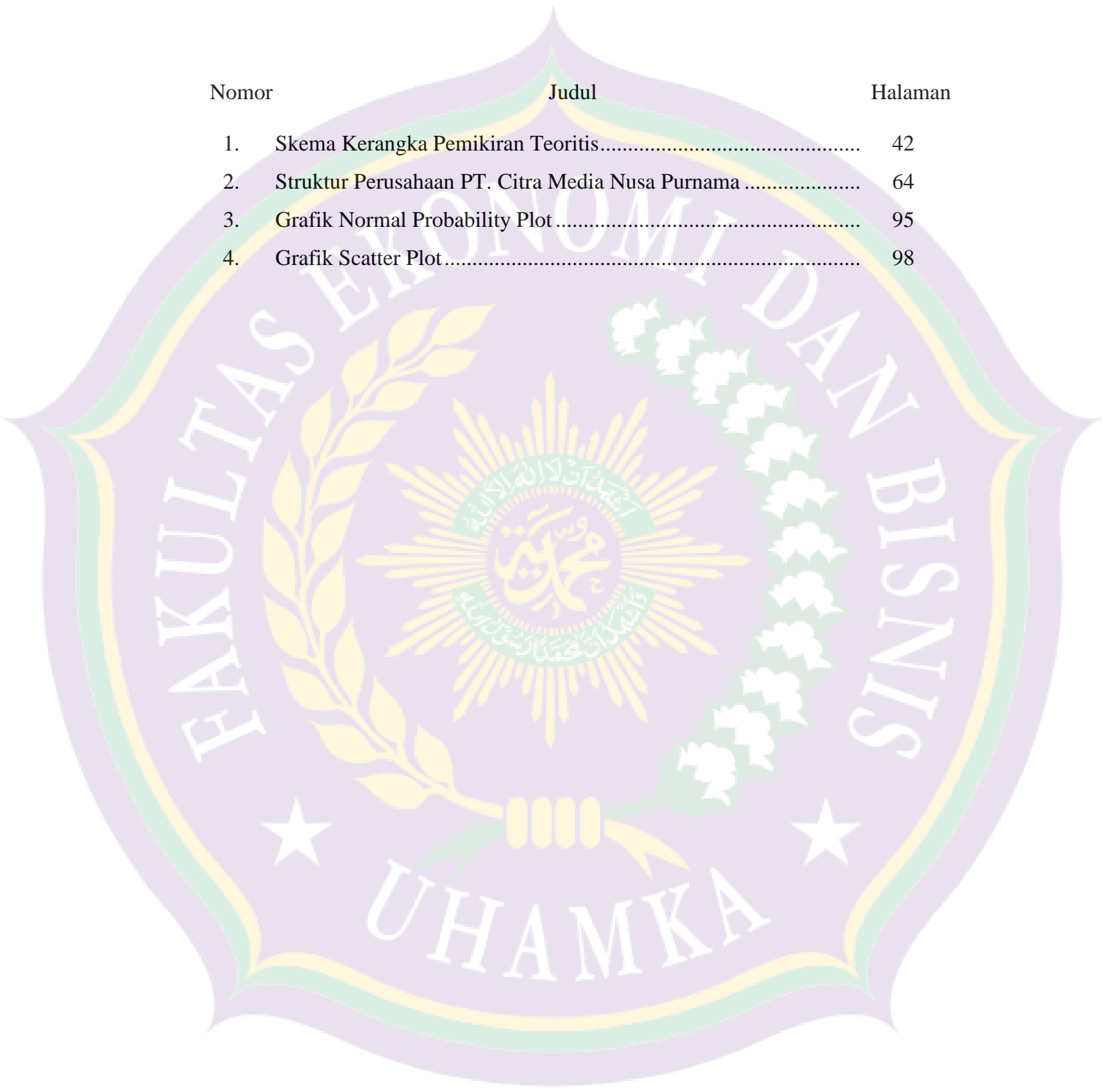
Nomor	Judul	Halaman
1.	<i>Turnover</i> Pada Divisi Distribusi dan Sirkulasi PT Citra Media Nusa Purnama.....	5
2.	Ringkasan Gambaran Penelitian Terdahulu	13
3.	Operasional Variabel.....	46
4.	Bobot Nilai Skala Likert	53
5.	Kriteria Presentase Tanggapan Responden	55
6.	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi	58
7.	Interval Koefisien Tingkat Hubungan Linier	60
8.	Karakteristik Respomdem Berdasarkan Usia.....	66
9.	Karakteristik Respomdem Berdasarkan Jenis Kelamin	67
10.	Karakteristik Respomdem Berdasarkan Pendidikan	68
11.	Karakteristik Respomdem Berdasarkan Lama Kerja	68
12.	Karakteristik Respomdem Berdasarkan Penghasilan.....	69
13.	Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	70
14.	Uji Validitas Komitmen Organisasi	71
15.	Uji Validitas <i>Turnover Intention</i>	71
16.	Uji Realibilitas Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan <i>Turnover Intention</i>	72
17.	Pemberian Gaji Yang Sesuai Telah Menerapkan Prinsip Keadilan...	73
18.	Pemberian Gaji Telah Sesuai Dengan Beban Pekerjaan	73
19.	Saya Merasa Supervisi Telah Memberikan Petunjuk dan Perintah Atas Tugas Dengan Jelas.....	74
20.	Adanya Hubungan Baik Antara Supervisi dan Bawahan.....	74
21.	Tugas Yang Diberikan Perusahaan Sangat Menarik.....	75
22.	Adanya Kesempatan Belajar Dari Tugas Yang Diberikan.....	75
23.	Karyawan Merasakan Rekan Kerja Yang Kompeten dan Menyenangkan	76
24.	Adanya Rasa Saling Dukung Antar Rekan Kerja	76

25.	Fasilitas Perusahaan Sudah Memadai	77
26.	Tata Letak Ruang Kerja Ergonomis	77
27.	Perusahaan Memberikan Kesempatan Promosi Yang Sama Pada Seluruh Karyawan	78
28.	Adanya Kesempatan Untuk Maju Yang Diberikan Oleh Perusahaan	78
29.	Tidak Adanya Kekhawatiran Diberhentikan Secara Tiba- Tiba Oleh Perusahaan.....	79
30.	Tidak Adanya Rasa Takut Akan Hal Yang Tidak Pasti Dari Perusahaan.....	79
31.	Skor dan Rata- Rata Indikator Kepuasan Kerja (X_1)	80
32.	Karyawan Merasakan Keterikatan Dengan Perusahaan.....	81
33.	Karyawan Merasakan Bekerja Pada Perusahaan Yang Baik	82
34.	Adanya Perasaan Bangga Bekerja Pada Perusahaan.....	82
35.	Karyawan Merasa Nyaman Bekerja Pada Perusahaan.....	83
36.	Karyawan Merasa Terlibat Pada Kegiatan Perusahaan.....	83
37.	Adanya Motivasi Untuk Berprestasi Di Dalam Perusahaan	84
38.	Karyawan Merasa Nilai Yang Dimiliki Telah Sesuai Dengan Organisasi.....	84
39.	Adanya Kesamaan Nilai Membuat Karyawan Mudah Beradaptasi Dengan Organisasi	85
40.	Tidak Adanya Penolakan Terhadap Nilai Organisasi	85
41.	Tujuan Yang Dimiliki Karyawan Telah Sesuai Dengan Organisasi..	86
42.	Karyawan Merasa Tujuan Perusahaan Tidak Hanya Mencari Keuntungan	86
43.	Tidak Adanya Penolakan Pada Tujuan Organisasi	87
44.	Skor dan Rata- Rata Indikator Komitmen Organisasi.....	87
45.	Adanya Keinginan Karyawan Untuk Hadir Bekerja.....	89
46.	Karyawan Merasakan Kepuasan Dalam Bekerja	89
47.	Karyawan Tidak Memiliki Pemikiran Untuk Keluar Dari Perusahaan.....	90
48.	Karyawan Merasa Harus Tetap Berada Pada Perusahaan.....	90
49.	Tidak Adanya Keinginan Untuk Mencoba Mencari Pekerjaan Lain .	91
50.	Tidak Ada Keinginan Untuk Meninggalkan Perusahaan Bila Ada Kesempatan Yang Lebih Baik.....	91

51.	Karyawan Tidak Berniat Untuk Keluar Dari Perusahaan	92
52.	Karyawan Merasa Keberadaannya Di Dalam Perusahaan Sudah Sesuai Dengan Apa Yang Diharapkan	92
53.	Tidak Adanya Keinginan Untuk Meninggalkan Perusahaan Dalam Waktu Dekat.....	93
54.	Skor dan Rata- Rata Indikator <i>Turnover Intention</i> (Y).....	93
55.	Hasil Uji Normalitas.....	96
56.	Hasil Uji Multikolinieritas	97
57.	Hasil Uji Autokorelasi.....	99
58.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	100
59.	Hasil Uji T.....	102
60.	Hasil Koefisien Korelasi Parsial Kepuasan Kerja dan <i>Turnover Intention</i>	103
61.	Hasil Koefisien Korelasi Parsial Komitmen Organisasi dan <i>Turnover Intention</i>	103
62.	Hasil Uji F.....	104
63.	Analisis Koefisien Korelasi Berganda	105

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Skema Kerangka Pemikiran Teoritis.....	42
2.	Struktur Perusahaan PT. Citra Media Nusa Purnama	64
3.	Grafik Normal Probability Plot.....	95
4.	Grafik Scatter Plot.....	98



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuisisioner	1/29
2.	Data Kuisisioner.....	6/29
3.	Output Data SPSS	12/29
4.	Tabel R	20/29
5.	Tabel T	21/29
6.	Tabel F.....	22/29
7.	Formulir Pengajuan Judul Proposal Skripsi	23/29
8.	Formulir Pengajuan Persetujuan Judu Proposal Skripsi	24/29
9.	Formulir Pengajuan Perubahan Judul Skripsi	25/29
10.	Surat Tugas.....	26/29
11.	Surat Izin Penelitian	27/29
12.	Catatan Konsultasi Pembimbing I.....	28/29
13.	Catatan Konsultasi Pembimbing II	29/29

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah tatanan ekonomi *modern*, kehadiran sebuah perusahaan dengan tujuan mencari keuntungan atau *profit* dapat menaikkan pendapatan nasional suatu negara. Tujuan sebuah perusahaan dalam mencari keuntungan secara tidak langsung menjadi salah satu alternatif untuk meningkatkan kesejahteraan negara, karena pada prinsipnya aktivitas perusahaan akan melahirkan potensi ekonomi yang memberikan dampak terhadap pendapatan masyarakat.

Tujuan sebuah organisasi dapat tercapai apabila pihak pembuat kebijakan, menguasai kemampuan manajemen untuk segala aspek yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan organisasi khususnya manajemen sumber daya manusia. Perkembangan dunia usaha yang semakin meningkat membuat persaingan antar perusahaan semakin kompetitif.

Salah satu komponen untuk dapat memenangkan persaingan tersebut adalah tersedianya sumber daya manusia yang berkompeten. Untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut, sebuah perusahaan dituntut untuk memperketat dalam penerimaan seorang karyawan, terutama karyawan yang mampu menunjukkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas dengan baik.

Sumber daya manusia memainkan peran penting di dalam perusahaan. Hal ini karena manusia mengendalikan semua komponen di dalam perusahaan yang berfungsi untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi

aset penting suatu perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia akan menggerakkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk itu, sebuah perusahaan harus memiliki kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia secara profesional. Pengelolaan yang profesional menjadi kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mendapatkan sumber daya manusia yang berkompeten. Pengelolaan sumber daya manusia secara profesional merupakan hal yang penting dilakukan oleh manajemen dalam menjalankan fungsinya.

Pengelolaan yang baik akan memiliki dampak terhadap kemajuan perusahaan. Saat ini perusahaan dituntut untuk lebih berinovasi dalam mengelola sumber daya manusia karena telah terdapat teori-teori baru untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Benardin (2001:143) *dalam* Hardiyana dan Nurhadian (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas- aktivitas selama periode waktu tertentu

Pengelolaan perusahaan harus dilakukan secara profesional agar kinerja perusahaan dapat dipertahankan sehingga memiliki kepercayaan dari masyarakat. Kepercayaan dari masyarakat menjadi alasan yang kuat untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Kepercayaan tersebut terlihat ketika masyarakat selalu menggunakan produk perusahaan tersebut. Dengan menjaga kepercayaan dari masyarakat, perusahaan akan mampu bertahan di dalam persaingan dunia usaha.

Semakin dewasa usia sebuah perusahaan berdiri ditambah dengan terjaganya kepercayaan dari masyarakat akan menjadikan perusahaan tersebut pemimpin

pasar. Dalam perjalanan perusahaan menjaga kepercayaan tersebut tidaklah mudah. Perusahaan ditantang dengan keharusan memiliki produk yang baru dan inovatif serta kualitasnya yang terjaga.

Gejala yang sering terjadi ialah ketika kinerja perusahaan yang telah meningkat tersebut dirusak, baik dilakukan langsung maupun tidak langsung oleh perilaku karyawan yang sulit dicegah. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut yaitu keinginan berpindah (*Turnover Intentions*). Menurut Widyadmono (2015) *turnover intention* merupakan keinginan untuk berpindah, belum sampai tahap realisasi. Dengan melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat lainnya. *Turnover* mengarah pada sebuah kenyataan yang akan dihadapi perusahaan dengan banyaknya karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu.

Turnover dapat berupa pengunduran diri karyawan, perpindahan keluar karyawan dari unit organisasi dan pemberhentian atau kematian karyawan di sebuah perusahaan. Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan dan dijadikan sebagai indikasi adanya permasalahan serius yang dihadapi perusahaan.

Ada beberapa indikasi yang dapat dijadikan acuan untuk memprediksi adanya kemungkinan *Turnover Intention* di suatu perusahaan, antara lain: diawali dengan ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan. Yang dilanjutkan sikap karyawan mulai malas bekerja, kemudian peningkatan pelanggaran tata tertib kerja dan peningkatan protes terhadap atasan hingga karyawan mulai berpikir untuk keluar dari tempat kerjanya saat ini.

Turnover dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi perusahaan. Banyaknya karyawan yang berniat berhenti dari pekerjaan akan berdampak pada kemunduran suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengetahui lebih jauh mengenai penyebab seorang karyawan mempunyai keinginan untuk keluar (*Turnover Intention*), agar *turnover* dapat ditekan seminimal mungkin.

Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengidentifikasi kendala- kendala yang menyebabkan seorang karyawan mempunyai *turnover intention* terutama permasalahan yang disebabkan dari dalam perusahaan. Seperti halnya yang terjadi pada salah satu perusahaan media yang berlokasi di Jakarta. Diketahui perusahaan tersebut mengalami peningkatan *turnover* karyawan yang cukup besar.

Peningkatan *turnover* menyebabkan perusahaan ini sulit bersaing dengan perusahaan lainnya disektor yang sama. Hal ini ketahui peneliti setelah melakukan wawancara dengan *Manager Human Resource* serta Kepala Bagian Divisi Distribusi dan Sirkulasi di perusahaan tersebut yang akhirnya peneliti ingin menganalisa lebih jauh dengan merujuk pada penelitian ini.

PT. Citra Media Nusa Purnama merupakan perusahaan media yang beralamat di Jl. Pilar Mas Raya, Jakarta. Perusahaan tersebut akan dijadikan objek penelitian. Berdasarkan data yang diperoleh dari PT. Citra Media Nusa Purnama dihadapkan pada *turnover* seperti pada tabel berikut.

Tabel 1
Turnover pada Divisi Distribusi dan Sirkulasi
PT. Citra Media Nusa Purnama

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Yang Keluar	Jumlah Karyawan Yang Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Persentase
2015	65	7	8	66	11%
2016	66	8	5	63	12%
2017	63	9	11	65	14%
2018	65	6	8	67	10%
2019	67	8	11	70	12%

Sumber : PT. Citra Media Nusa Purnama

Berdasarkan perhitungan LTO (*Labour Turnover*), persentase tingkat *turnover* karyawan Divisi Distribusi dan Sirkulasi PT. Citra Media Nusa Purnama mengalami tingkat fluktuasi yang cukup tinggi. Puncaknya terjadi pada tahun 2017. Tingkat *turnover* karyawan pada Divisi Distribusi dan Sirkulasi PT. Citra Media Nusa Purnama telah melebihi standar yang ditolerir yaitu sebesar 10% per tahun.

Menurut Harris Sari (2014:3) dalam Amri, dkk. (2017) menyatakan bahwa terdapat standar tingkat *turnover* karyawan yang dapat ditolerir pada setiap perusahaan berbeda-beda, namun jika tingkat *turnover* mencapai lebih dari 10% per tahun adalah terlalu tinggi menurut banyak standar yang ada.

Pada tabel diatas terlihat bahwa jumlah *turnover* pada Divisi Distribusi dan Sirkulasi PT. Citra Media Nusa Purnama selama 5 tahun mengalami peningkatan dan penurunan. Dari data tersebut terlihat jelas adanya permasalahan yang

dihadapi oleh perusahaan. Permasalahan yang dihadapi akan menjadikan perusahaan mengalami penurunan kinerja bila tidak terselesaikan dengan baik.

Angka ini relatif cukup tinggi dan mungkin akan berdampak negatif untuk Divisi Distribusi dan Sirkulasi PT. Citra Media Nusa Purnama, karena harus mengeluarkan biaya untuk mencari karyawan pengganti dan melakukan pelatihan bagi karyawan tersebut. *Turnover* menjadi salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus mengidentifikasi penyebab permasalahan.

Menurut Prasetyowati (2018) menyatakan bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan keluar adalah ketidakpuasan pada tempat kerja sekarang. Sebab-sebab ketidakpuasan itu dapat beraneka ragam seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi, baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja, pekerjaan yang tidak sesuai dan berbagai faktor lainnya.

Kepuasan kerja menurut Abdurrahim, dkk. (2017) merupakan suatu sikap emosional pekerja yang positif atau negatif terhadap pekerjaannya. Dalam arti lain emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Kepuasan kerja harus diciptakan perusahaan dan bisa dirasakan oleh karyawan, kepuasan kerja karyawan dapat tercipta apabila keinginan-keinginan karyawan dapat terpenuhi (Pariati, 2018).

Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Apabila kepuasan kerja ini tidak didapatkan karyawan maka akan berpengaruh terhadap

niat karyawan untuk keluar dari perusahaan karena karyawan tidak mendapatkan apa yang menjadi keinginannya.

Salah satu faktor ketidakpuasan tersebut ialah gaji. Gaji merupakan sistem ganjaran moneter yang diterima individu sebagai imbal jasa atas keterlibatannya dalam rangka pencapaian tujuan dan kinerja organisasi. Sistem penggajian yang adil dapat memberikan kepuasan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan terhadap gaji akan mengurungkan niatnya untuk berpindah tempat.

Kepuasan kerja tentunya berbeda- beda antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya sehingga tingkat kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, selanjutnya akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Sebaliknya, jika karyawan merasakan ketidakpuasan dalam pekerjaan mereka, maka produktivitas akan cenderung menurun dan akan merugikan perusahaan dan karyawan itu sendiri.

Ketidakpuasan kerja diidentifikasi sebagai suatu alasan yang penting sehingga menyebabkan karyawan meninggalkan pekerjaannya (*Turnover Intention*). Kepuasan kerja yang dirasakan seorang karyawan akan mempengaruhi pemikirannya untuk keluar dari perusahaan. Kemudian karyawan akan melakukan pencarian berbagai alternatif pekerjaan. Yang pada pada akhirnya karyawan akan memutuskan untuk memilih keluar dari organisasi dan akan mengharapkan hasil yang lebih baik ditempat lain.

Dengan demikian kepuasan kerja mempengaruhi *turnover intention*, hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugrahenda (2016) dan

Abdurrahim (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan *turnover intention*. Artinya ialah semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka semakin tinggi tingkat keinginan karyawan untuk keluar. Sebaliknya apabila kepuasan kerja karyawan tinggi maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan.

Selain dari kepuasan kerja, komitmen juga dapat mempengaruhi *turnover intention*. Menurut Bramantara (2015) salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja. Luthans (2008) dalam Nasution (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi yaitu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok. Kemauan usaha yang tinggi untuk kemajuan organisasi dan suatu keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Karyawan yang berkomitmen berkeinginan untuk melakukan hal yang lebih besar dari tugas-tugasnya dan menginginkan untuk tetap bertahan di perusahaan dibandingkan karyawan yang tidak berkomitmen. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan memiliki masa kerja yang panjang jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki komitmen rendah terhadap perusahaan. Komitmen menjadi salah satu hal penting dari filosofi *Human Resources Management* (HRM). Komitmen karyawan sangat penting bagi perusahaan agar dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Karyawan membutuhkan pengetahuan tentang komitmen organisasi sebagai salah satu faktor dalam pengambilan keputusan atas pekerjaannya. Komitmen organisasi menjadi perhatian penting dalam banyak penelitian karena

memberikan dampak signifikan terhadap perilaku kerja seperti kinerja, kepuasan kerja, absensi dan *turnover*. Diharapkan dengan adanya komitmen organisasi yang baik akan berdampak positif terhadap kinerja perusahaan.

Dengan demikian komitmen organisasi mempengaruhi *turnover intention*, hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iksan (2015) dan Rahma (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang negatif dan signifikan dengan *turnover intention*. Artinya apabila karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan semakin rendah, dan sebaliknya apabila komitmen karyawan rendah maka semakin tinggi niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Toly (2001) dalam Susanti dan Palupiningdyah (2016) menyatakan bahwa dengan meningkatkan level kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang dimiliki akan menekan tingkat *turnover intention* karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka dengan ini penulis melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Divisi Distribusi dan Sirkulasi PT. Citra Media Nusa Purnama.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Terdapat fluktuasi data *turnover* di Divisi Distribusi dan Sirkulasi PT. Citra Media Nusa Purnama yang melebihi batas yang ditolerir per tahun yaitu 10%.

2. Diduga kepuasan kerja karyawan kurang, karena gaji yang diterima dirasa kurang sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang mereka terima.
3. Diduga kepuasan kerja karyawan kurang, karena merasa kurang nyaman dengan lingkungan tempat mereka bekerja.
4. Diduga kurangnya hasrat untuk bertahan didalam organisasi yang menjadi indikasi rendahnya komitmen karyawan.
5. Belum ada analisis yang dilakukan sebelumnya terkait pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* Divisi Distribusi dan Sirkulasi PT. Citra Media Nusa Purnama
6. Belum ada analisis yang dilakukan sebelumnya terkait pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* Divisi Distribusi dan Sirkulasi PT. Citra Media Nusa Purnama

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*”. *Turnover intention* dipilih karena terjadi fluktuasi karyawan yang keluar dari perusahaan dan dapat menimbulkan kerugian dari sisi moral maupun finansial bagi perusahaan.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Divisi Distribusi dan Sirkulasi PT. Citra Media Nusa Purnama?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan Divisi Distribusi dan Sirkulasi PT. Citra Media Nusa Purnama?
3. Apakah terdapat pengaruh secara simultan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan Divisi Distribusi dan Sirkulasi PT. Citra Media Nusa Purnama?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui faktor-faktor penyebab menurunnya kinerja pada perusahaan dan menganalisa faktor tersebut antara lain, pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan Divisi Distribusi dan Sirkulasi PT. Citra Media Nusa Purnama
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan Divisi Distribusi dan Sirkulasi PT. Citra Media Nusa Purnama
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan Divisi Distribusi dan Sirkulasi PT. Citra Media Nusa Purnama

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Manfaat secara teoritis adalah diharapkan mampu memperkaya teori-teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention*.

2. Manfaat Praktis

1) Bagi Akademik

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi salah satu bahan yang mampu menambah wawasan sehingga dapat dijadikan bahan pembanding maupun acuan untuk meningkatkan kualitas akademik.

2) Bagi Mahasiswa

Untuk menambah pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang dapat dijadikan sebagai pedoman dalam dunia kerja.

3) Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan serta masukan bagi perusahaan khususnya divisi Sumber Daya Manusia atau *Human Resource Departement* PT. Citra Media Nusa Purnama yang berkaitan dengan teori kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* yang dapat dipergunakan sebagai acuan dalam perencanaan di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahim., Anisah, H.U., & Dewi, M.S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Studi Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Mitratama Arthabuana. "*At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen* ", ISSN 1979-1127 E-ISSN 2502-7433 Volume I Nomor 2, Juni 2017
- Amri, U., Agustina, M., & Riyanto, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Head Office PT. Thamrin Brothers Palembang. "*Jurnal Kompetitif Universitas Tridinanti Palembang*", Vol.6 No. 1, Ed. Januari - Juli 2017
- Agustin, D.P. (2018). *Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Tabungan Negara Syariah Kc Semarang)*. Salatiga: Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Salatiga
- Agustin, R.P. (2018). *Pengaruh Kepuasan dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan CV. Dwi Putra Perkasa Garment*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Alfresia, V.P. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada PT. Kajima Indonesia)*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta
- Arsih, R.B., Sumadi., & Susubiyani, A., (2018). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention. "*JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*", Vol. 8 No. 2, Hal. 164-179
- Azikin, S.R., Ilyas, G.B., & Asiz, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. "*YUME : Journal of Management*", Volume 2 No. 1.
- Basagili, A.R. (2019) *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Cafe Sawah Pujon Kidul*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang
- Bibowo, A & Masdupi, E. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang. "*Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik*", ISSN: 2337-5345, Vol. 3 No. 3

- Bramantara, B., & Kartika, D.A.A.S. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen organisasional Terhadap Turnover intention Karyawan Pada Krisna Oleh-Oleh Khas Bali III. "*Jurnal Ilmu Manajemen*", 4 (1): 1-20.
- Budiyono, R. (2016). Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada PT. Duta Service Semarang). "*JURNAL STIE SEMARANG*", ISSN : 2252-826, VOL 8, NO 1, Edisi Februari 2016
- Darmawan, A. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada CV. Sumber Logam*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 2, edisi 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamdi, A.S., & Baharuddin, E. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Deepublish
- Hardiyana, A., & Nurhadian A.F. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan. "*Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*", ISSN 2443-0633, Vol. 10, No. 2, 104-118
- Setiawan, D.P & Harahap, P. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Sido Muncul Semarang). "*Jurnal riset ekonomi dan bisnis*", ISSN: 2580-8451, Vol. 9 No.3
- Hidayat, A. Syarif. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention. "*Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*", ISSN 2442 – 9732, Vol. 11 No. 1 Maret 2018 : 51-66
- Iksan, M. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi kasus pada karyawan the media hotel and towers)*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka

- Jerwin, T.B. (2019). The Role of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intentions of Accounting Professionals in Big 3 Auditing Firms in the Philippines with Moderating Effect of Leader-member Exchange. *“International Review of Management and Marketing”*, ISSN: 2146-4405
- Kelly, Jacqueline. (2015). *The Relationship Between Organisational Commitment And Job Satisfaction Of Commissioned Officers Within An Arm Of The South African National Defence Force*. Afrika Selatan: University of the Western Cape.
- Khaidir, M., & Sugiarti, T. (2016). Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada Karyawan Kontrak PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin. *“Jurnal Wawasan Manajemen”*, Vol. 4, Nomor 3
- Muchson. (2017). *Metode Riset Akuntansi*. Bogor: Guepedia.
- Nasution, M.I., (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, Volume VII, No. 3
- Noviliawati., Kamila, I., & Dharma, S. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Mitra Andalan Niaga Nusantara Kab. Tebo. *“Jurnal Fakultas Ekonomi*, Volume 2; No. 2
- Nugrahenda, N.P. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Perawat di Rumah Sakit Emanuel Klampok*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta
- Pariati, T. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention*. Jakarta: Universitas Esa Unggul.
- Prabawa, M.Y., & Suwandana, I.G.M. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Grand Mirage Resort & Thalasso Bali. *“E-Jurnal Manajemen Unud”*, ISSN : 2302-8912, Vol. 6, No. 12, 6561-6591
- Pramudika, C.A.R., Yulianeu., Fathoni, A., Rakanita, A.M. (2017) Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Empiris Pada Karyawan Belle View Hotel Semarang) *“Journal Of Management”*, ISSN: 2502-7689, Vol. 3 No. 3

- Prasetyowati, E.A. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Bni Syariah Kantor Wilayah Semarang)*. Salatiga: Institut Agama Islam Negeri Salatiga
- Prasetyo, I. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputra Pekan Baru*. Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
- Priyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publishing
- Rahmah, T.A., Riadi, S., & Syaharuddin. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. "FORUM EKONOMI", Volume 19 (2)
- Sekaran, Uma. 2015. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis (Research Methods for Business)*. Jakarta: Salemba Empat
- Sudita, I.N. (2015). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Bidang Praktek Swasta Di Kabupaten Sleman). "EFEKTIF Jurnal Bisnis dan Ekonomi", Vol. 6, No 1, 89 – 99
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Susanti., & Palupiningdyah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Turnover Intention sebagai Variabel Intervening. "MANAGEMENT ANALYSIS JOURNAL", ISSN 2252-6552, Vol. 5, No. 1
- Tim Penyusun. (2014). *Pedoman Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
- Umar, Husein. 2014. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Edisi-2. Cetakan ke-13*. Jakarta : Rajawali Pers
- Widyadmono, V.M. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi pada Accouting Staff Perusahaan Swasta di DIY). "JURNAL MANAJEMEN INDONESIA", Vol. 15, No. 2
- Widyantara, I.B.P., & Ardana, I.K. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensitas Turnover Karyawan. "E-Jurnal Manajemen Unud", ISSN: 2302-8912, Vol. 4, No. 6, 2015: 1670-1683

Widyastuti, N., & Palupiningdyah. (2015). Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening. *“Management Analysis Journal”*, Vol.4, No.1

Xuehu, Xu. (2016). The Influence of Job Satisfaction and Affective Commitment on Turnover Intention among Senior Professionals in Public Hospitals: An Empirical Study in Guangdong Province, China. *“ISCTE Bussines School”*, Instituto Universitario Lisboa

