



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA BANK
PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) AMANAH UMMAH
KABUPATEN BOGOR**

SKRIPSI

Ossi Fitria Widiyanti

1702-0250-85

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA**

2021



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA BANK
PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH AMANAH UMMAH
KABUPATEN BOGOR**

SKRIPSI

Ossi Fitria Widiyanti

1702-0250-85

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

2021

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH AMANAH UMMAH”** merupakan hasil karya sendiri dan 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 atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Jakarta, 31 Juli 2021

Yang Menyatakan,



(Ossi Fitria Widiyanti)

NIM 1702025085

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION
KARYAWAN PADA BPRS AMANAH UMMAH



NAMA : OSSIFITRIA WIDIYANTI

NIM : 1702025085

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

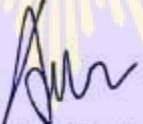
TAHUN AKADEMIK : 2021

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

Pembimbing 1	Dr. Asep Sutarman, SE.,MBA	
Pembimbing 2	Dr. Adityo Ari Wibowo, 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 PADA BPRS AMANAH UMMIAH**

Yang disusun oleh:

Ossi Fitria Widiyanti

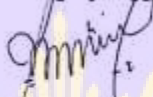
1702025085

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

Pada Tanggal : 31 Juli 2021

Tim Penguji :

Ketua, Merangkap anggota :



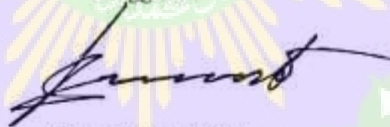
(Faizal Ridwan Zamzany, SE., MM.)

Sekretaris, Merangkap anggota :



(Dr., Asep Sutarman, SE., MBA.)

Anggota :



(Dr., Sunarta, MM.)

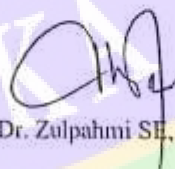
Mengetahui,

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. Zulpahmi SE, M.Si

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMISI**

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

Nama : Ossi Fitria Widiyanti
NIM : 1702025085
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

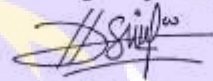
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA BANK PEMBIAYAAN RAKYAT
SYARIAH AMANAH UMMAH”**

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 : 31 Juli 2021
Yang Menyatakan



(Ossi Fitria Widiyanti)

ABSTRAK

Ossi Fitria Widiyanti (1702025085)

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH AMANAH UMMAH

Skripsi Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2021. Jakarta

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention Karyawan

Tingkat turnover karyawan yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, hal ini menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia, juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena organisasi kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Banyak faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan, diantaranya adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi dari karyawan dapat menurunkan turnover intention. Keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi didahului oleh niat karyawan yang dipicu antara lain oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan dan tidak adanya komitmen karyawan terhadap organisasi. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti merasa perlu untuk mengembangkan penelitian-penelitian sebelumnya, sehingga peneliti mengambil tiga variabel yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi dan turnover intention dengan menggunakan 27 kuesioner. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner yang menggunakan skala Likert 4 poin untuk mengukur 27 item pernyataan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Data yang diperoleh diolah dan dianalisis menggunakan alat uji statistik SPSS. Hasil pengujian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara simultan kedua variabel bebas, yaitu Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat, yaitu Turnover Intention.

ABSTRACT

Ossi Fitria Widiyanti (1702025085)

***THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT
ON EMPLOYEE INTENTION TOURNOVER IN BANK PEMBIAYAAN RAKYAT
SYARIAH AMANAH UMMAH***

*The Thesis of Bachelor Degree Program Management Major. Economics and Business
Faculty of Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2021. Jakarta*

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Employee Turnover Intention

High employee turnover levels will have a negative impact on the organization, this creates instability and uncertainty about labor conditions and increased human resource costs, also causing the organization to be ineffective because the organization loses experienced employees and needs to retrain new employees. Many factors affect employee turnover intention, including job satisfaction and high organizational commitment from employees can reduce turnover intention. The desire to leave an organization is preceded by employee intentions that are triggered, among others, by employee dissatisfaction with work and the absence of employee commitment to the organization. Based on the problem is being faced, The researcher is initiatively to develop a research on previously within three great methods, they are: work satisfaction, organization's commitment and intensity of turnover which is use 27 questioners. Data was collected through questionnaires that using 4 point Likert scale to measure the 27 items statements. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The datas have been received from the several people will be analyzed using SPSS statistic measurement. The test results show that job satisfaction has a significant effect on turnover intention and organizational commitment has a significant effect on turnover intention. Based on these results, it can be concluded that simultaneously the two independent variables, namely Job Satisfaction and Organizational Commitment together have a positive and significant effect on the dependent variable, namely Turnover Intention.

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah *Subhnanu Wa Ta'ala* karena berkat limpahan rahmat dan karunia-Nya lah penulis diberikan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini, shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita ke zaman yang canggih ini, sehingga menghasilkan skripsi yang baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan. Dalam skripsi ini membahas masalah mengenai “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Amanah Ummah”.

Saya menyadari bahwa dalam menyusun skripsi ini masih jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan di karenakan oleh segala keterbatasan dan kemampuan yang penulis miliki. Namum penulis berusaha untuk mempersembahkan skripsi ini sebaik-baiknya agar memiliki manfaat bagi banyak pihak. Untuk itu saya sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna sempurnanya hasil skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapat bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak baik moril maupun materil, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Sehingga pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat penulis menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya bagi semua pihak yang telah memberikan bantuan moril maupun materil baik langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai, terutama kepada yang saya hormati:

1. Bapak Prof. Dr. Gunawan Suryoputro, M, Hum., selaku rektor Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.
2. Bapak Dr. Zulpahmi SE, M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.
3. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen terimakasih atas pendapat dan wejangan yang selalu diberikan.
4. Bapak Dr. Asep Sutarman, SE.,MBA, selaku dosen pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

5. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M., selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atas ilmu Pendidikan dan pengetahuan yang diberikan kepada penulis selama menjalani perkuliahan.
7. Hafas Widiyono dan Sri Nurhayati sebagai orang tua tersayang, Dwiki Ghazy Widiyanto dan Hendrika Zaki Widiyawan sebagai Adik yang telah memberikan dukungan baik materil maupun non materil, kasih sayang dan motivasi dalam menjalani kehidupan sampai dengan saat ini sehingga bisa menyelesaikan seluruh perkuliahan dan menyelesaikan skripsi ini sebagai syarat kelulusan.
8. Sahabat yang telah mendukung, mendoakan, mengarahkan dan meluangkan waktu serta tenaga dan pikiran sehingga terselesaikan nya skripsi ini dengan baik.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan kepada saya. Semoga semua kebaikan yang telah diberikan dibalas oleh Allah SWT.
10. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, for just being me at all times.*

Akhir kata penulis mohon maaf atas segala kekurangan dan ketidaksempurnaan jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Penulis sangat mengharapkan masukan, kritik, dan saran yang bersifat membangun ke arah perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini, agar dalam penyusunan penelitian skripsi selanjutnya dapat lebih baik.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi penulis sendiri dan semua pihak, semoga pihak yang sudah turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini mendapat balasan dari Allah SWT.

Jakarta, 31 Juli 2021

Penulis



(Ossi Fitria Widiyanti)

DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS	Error! Bookmark not defined.
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
PENGESAHAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI	
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMISI.....	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Permasalahan	9
1.2.1 Identifikasi Masalah	9
1.2.2 Pembatasan Masalah	9
1.2.3 Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Penelitian Terdahulu	12
2.2 Telaah Pustaka	19
2.2.1 <i>Intensi Keluar (Turnover Intention)</i>	19
2.2.1.1 Definisi turnover intention	19
2.2.1.2 Indikator Turnover Intention.....	24
2.2.1.3 Faktor turnover intention.....	25
2.2.1.4 Dampak Turnover Intention	26
2.2.1.5 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention	27
2.2.2 <i>Kepuasan Kerja</i>	29
2.2.2.1 Definisi kepuasan kerja	29
2.2.2.2 Indikator Kepuasan Kerja.....	34

2.2.2.3	Faktor- Faktor Kepuasan Kerja.....	36
2.2.2.4	Dampak Kepuasan Kerja.....	37
2.2.2.5	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention	38
2.2.3	<i>Komitmen Organisasi</i>	39
2.2.3.1	Definisi Komitmen Organisasi.....	39
2.2.3.2	Indikator Komitmen Organisasi.....	44
2.2.3.3	Faktor Komitmen Organisasi.....	47
2.2.3.4	Dampak Komitmen Organisasi.....	48
2.2.3.5	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention	48
2.3	Kerangka Pemikiran Teoritis	50
2.4	Rumusan Hipotesis.....	51
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		52
3.1	Metode Penelitian.....	52
3.2	Operasionalisasi Variabel.....	53
3.3	Populasi Dan Sampel	56
3.3.1	<i>Populasi</i>	56
3.3.2	<i>Sampel</i>	56
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	58
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	58
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	58
3.5	Instrumen Penelitian.....	59
3.5.1	<i>Kisi- kisi Instrumen</i>	59
3.6	Teknik Pengolahan Data	63
3.6.1	<i>Uji Coba Instrumen</i>	63
3.6.1.1	Uji Validitas	63
3.6.1.2	Uji Reliabilitas.....	64
3.6.2	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	65
3.6.3	<i>Regresi Linier Berganda</i>	65
3.6.3.1	Model Regresi Linear Berganda	65
3.6.3.2	Uji Asumsi Klasik	66
3.6.3.3	Analisis Koefisien Korelasi.....	68
3.6.3.4	Analisis Koefisien Determinasi.....	68
3.6.4	<i>Uji Hipotesis</i>	69
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		71
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	71
4.1.1	<i>Sejarah Singkat Perusahaan</i>	71
4.1.2	<i>Visi, Misi dan Nilai-Nilai Perusahaan</i>	73
4.1.3	<i>Struktur Organisasi BPRS Amanah Ummah</i>	74
4.1.4	<i>Fungsi Bagian Dalam Organisasi</i>	74

4.1.5	<i>Bidang Usaha Sesuai Anggaran Dasar</i>	76
4.1.6	<i>Karakteristik Responden BPRS Amanah Ummah</i>	76
4.2	Hasil Pengolahan Data	78
4.2.1	<i>Uji Kualitas Data</i>	78
4.2.1.1	Uji Validitas	78
4.2.1.2	Uji Reliabilitas.....	81
4.2.2	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	82
4.2.2.1	Persepsi Karyawan Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X1).....	82
4.2.2.2	Persepsi Karyawan Terhadap Variabel Komitmen Organisasi (X2)	90
4.2.2.3	Persepsi Karyawan Terhadap Variabel Turnover Intention Karyawan (Y)...	98
4.2.3	<i>Analisis Regresi Linear Berganda</i>	106
4.2.3.1	Model Regresi Linear Berganda	106
4.2.3.2	Uji Asumsi Klasik	108
4.2.3.3	Analisis Koefisien Korelasi.....	112
4.2.3.4	Analisis Koefisien Determinasi.....	114
4.2.4	<i>Analisis Uji Hipotesis</i>	115
4.3	Pembahasan Umum.....	117
BAB V PENUTUP		122
5.1	Kesimpulan.....	122
5.2	Saran.....	124
DAFTAR PUSTAKA		126
LAMPIRAN		132
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		160

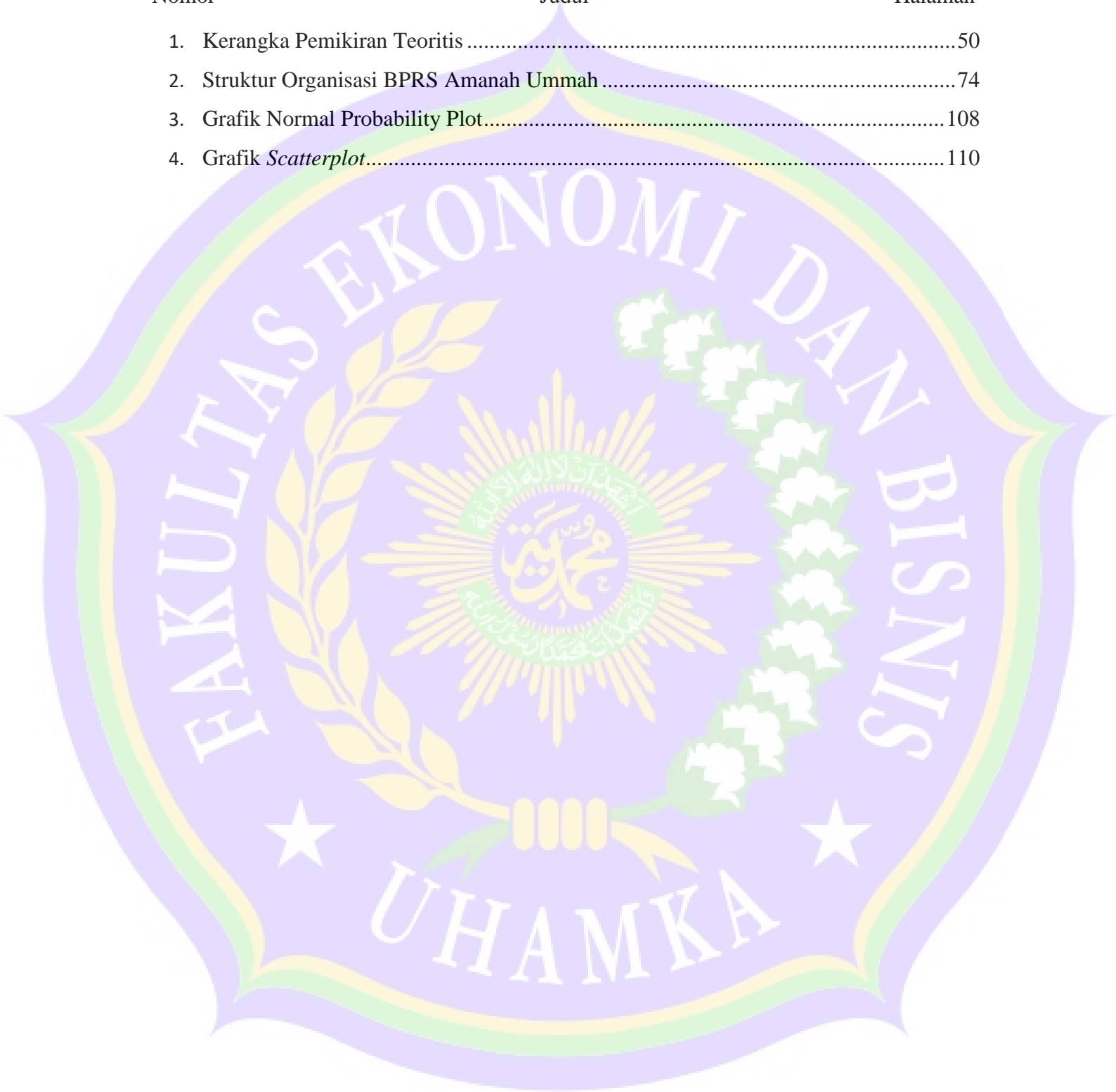
DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Turnover Karyawan Pada BPRS Amanah Ummah	4
2.	Penelitian Terdahulu	16
3.	Definisi Operasional Variabel.....	54
4.	Bagian Divisi Karyawan BPRS Amanah Ummah.....	57
5.	Instrumen Pernyataan Kuesioner	59
6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	76
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	77
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	78
9.	Uji Validitas Kepuasan Kerja	79
10.	Uji Validitas Komitmen Organisasi.....	80
11.	Uji Validitas Turnover Intention Karyawan	80
12.	Uji Reliabilitas	81
13.	Fasilitas yang disediakan oleh instansi saya lengkap dan layak pakai	82
14.	Saya memanfaatkan sarana yang diberikan perusahaan untuk menunjang dalam menyelesaikan pekerjaan	83
15.	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan dengan adil dan sesuai standart yang berlaku berdasarkan tanggung jawab yang diberikan.	83
16.	Saya sangat puas akan penghargaan atau reward yang saya peroleh karena tugas selesai dengan baik.	84
17.	Saya akan menjaga nama baik organisasi di depan organisasi lain	85
18.	Pengetahuan saya mengenai bidang pekerjaan sangat rinci dan sering memberikan ide atau gagasan kepada perusahaan.....	86
19.	Kemampuan saya menyelesaikan masalah yang muncul	86
20.	Kemampuan saya untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai standar dan menjaga amanah (tugas) dari atasan	87
21.	Saya mendapatkan dukungan dan arahan dari atasan saya dan memberi kesempatan kepada saya untuk maju	88
22.	Skor dan Rata-Rata Indikator Kepuasan Kerja.....	89
23.	Saya merasakan masalah yang ada dalam organisasi adalah masalah saya juga.....	90
24.	Saya merasa bangga menjadi bagian organisasi	91
25.	Saya merasa sulit untuk terikat dengan organisasi lain, seperti perusahaan di tempat saya bekerja.....	92

26. Saya merasa bahwa saya memiliki sedikit pilihan bila ingin meninggalkan perusahaan ini	92
27. Saat ini, tetap bekerja di dalam perusahaan ini merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan saya.....	93
28. Saya khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa memiliki pekerjaan lain yang serupa.....	94
29. Perusahaan ini layak mendapatkan loyalitas dan kesetiaan saya.....	95
30. Saya berfikir bahwa menjadi karyawan yang tetap setia pada perusahaan merupakan tindakan yang bijaksana	95
31. Jika saya memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik di organisasi lain, saya tidak merasa bahwa tawaran tersebut merupakan alasan yang tepat untuk meninggalkan organisasi	96
32. Skor dan Rata-Rata Indikator Komitmen Organisasi	97
33. Saya berfikir untuk bertahan dari pekerjaan saya sekarang	98
34. Saya tidak ingin meninggalkan pekerjaan saya dalam waktu dekat	99
35. Saya secara aktif mencari pekerjaan yang lain di luar perusahaan	100
36. Saya mungkin akan berpindah dari perusahaan ini jika ada kesempatan lebih baik .	101
37. Berkeinginan menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini.....	101
38. Setelah saya memperoleh pekerjaan yang lebih baik, saya akan segera pindah dari organisasi ini	102
39. Seandainya saya mengetahui ada pekerjaan yang lebih baik di tempat lain maka saya akan mengejar peluang tersebut.....	103
40. Saya merasa dengan prestasi yang saya miliki, saya akan mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain.....	104
41. Jika pekerjaan saya saat ini sesuai dengan harapan saya, maka saya tidak akan pindah ke organisasi lain.....	104
42. Skor dan Rata-Rata Indikator Turnover Intention Karyawan.....	105
43. Hasil Regresi Linear Bergamda	107
44. Hasil Uji Normalitas	109
45. Hasil Uji Multikolinearitas	109
46. Hasil Uji Heterokedastisitas.....	111
47. Hasil Uji Autokorelasi	111
48. Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi Parsial	113
49. Hasil Uji Koefisien Determinasi	114
50. Hasil Uji Parsial (Uji t)	116
51. Hasil Uji Statistik F.....	117

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran Teoritis	50
2.	Struktur Organisasi BPRS Amanah Ummah	74
3.	Grafik Normal Probability Plot.....	108
4.	Grafik <i>Scatterplot</i>	110



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian	133
2.	Hasil Data Kuesioner	136
3.	Hasil Uji Validitas.....	142
4.	Hasil Uji Reliabilitas.....	145
5.	Hasil Uji Normalitas	146
6.	Hasil Uji Multikolinearitas	147
7.	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	147
8.	Hasil Uji Autokorelasi	148
9.	Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial	148
10.	Hasil Uji Kefisien Determinasi.....	149
11.	Hasil Uji Statistik t (Parsial)	149
12.	Hasil Uji Statistik F (Simultan).....	149
13.	Tabel r (df = 51-100)	150
14.	Tabel t (df = 41-80).....	151
15.	Tabel f (df = 46-90)	152
16.	Tabel Durbin Watson.....	153
17.	Surat Tugas Dosen Pembimbing.....	154
18.	Surat Pernyataan Penelitian Perusahaan	155
19.	Jadwal Penelitian Skripsi	156
20.	Catatan Konsultasi Dosen Pembimbing 1.....	157
21.	Catatan Konsultasi Dosen Pembimbing 2.....	158
22.	Struktur Organisasi BPRS Amanah Ummah	159
23.	Daftar Riwayat Hidup.....	160



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era perdagangan bebas dunia abad 21 terjadi iklim kompetisi yang tinggi disegala bidang yang menuntut perusahaan untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Tingkat kompetisi yang tinggi menuntut pula suatu organisasi mengoptimalkan sumber daya manusia terhadap efektifitas dan efisiensi organisasi. Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong ke arah pencapaian tujuan bahwa sebuah perusahaan yang mampu meningkatkan semangat kerja dan antusiasme, maka mereka akan mendapatkan banyak manfaat. Oleh karena itu, dengan pengaruh lingkungan bisnis yang begitu kuat, mendorong perusahaan untuk melakukan pembenahan diri agar dapat bersaing dan mempertahankan hidup. Untuk melakukan hal tersebut, perlu adanya suatu rancangan strategik.

Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Perusahaan perlu mengidentifikasi dan menyediakan umpan balik yang bisa membantu organisasi dalam pengambilan keputusan yang akan berdampak pada kinerja perusahaan, semakin tinggi respon umpan balik yang dilakukan perusahaan kepada karyawan akan semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut. Salah satu penyebab karyawan tidak melakukan pekerjaanya tidak sesuai dengan tugas dan target yang direncanakan yaitu karyawan merasa tidak puas bekerja pada perusahaan, kepuasan kerja harus diciptakan perusahaan dan bisa dirasakan oleh karyawan, kepuasan kerja karyawan dapat tercipta apabila keinginan-keinginan karyawan dapat terpenuhi. 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.

Fenomena yang seringkali terjadi adalah salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*Turnover Intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, *Turnover Intention* merupakan kemungkinan atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat dia bekerja sekarang, dan kecenderungan ini akan mengarah kepada perilaku *Turnover*. *Turnover* mengarah pada kenyataan yang dihadapi perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi

Tingkat *Turnover* karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi ada beberapa indikasi yang dapat dijadikan acuan untuk memprediksi adanya kemungkinan *Turnover Intention* di suatu perusahaan, antara lain; absensi karyawan yang terus meningkat, karyawan mulai malas bekerja, peningkatan pelanggaran tata tertib kerja, peningkatan protes terhadap atasan dan adanya perilaku positif karyawan yang sangat berbeda dari biasanya. *Turnover* karyawan dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi karyawan, banyaknya karyawan yang berhenti dari pekerjaan ataupun berniat untuk berhenti (*Turnover Intention*) akan berdampak negatif bagi 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 mengatasi kendala-kendala yang menyebabkan seorang karyawan mempunyai *turnover intention* terutama yang disebabkan dari dalam perusahaan.

Turnover menjadi salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan oleh karena itu perusahaan harus mencari pemecahan masalahnya. Salah satu penyebab karyawan melakukan *turnover* yaitu karyawan merasa tidak puas bekerja pada perusahaan, kepuasan kerja harus

diciptakan perusahaan dan bisa dirasakan oleh karyawan, kepuasan kerja karyawan dapat tercipta apabila keinginan-keinginan karyawan dapat terpenuhi. 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, maka produktivitas akan menurun dan akan merugikan perusahaan dan karyawan itu sendiri. Ketidakpuasan kerja diidentifikasi sebagai suatu alasan yang penting sehingga menyebabkan karyawan meninggalkan pekerjaannya. Ketidakpuasan kerja memiliki suatu pengaruh langsung pada pembentukan keinginan keluar dari pekerjaannya. Kepuasan kerja dihubungkan negatif dengan keluarnya karyawan. Kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar. Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya turnover karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan ditempat lain.

Indikasi terkait ketidakpuasan karyawan adalah karena pekerjaan itu sendiri, beberapa karyawan merasa pekerjaan mereka tidak sesuai dengan pendidikan dan kemampuan mereka. Karyawan merasa kurangnya kesempatan untuk mengikuti pelatihan maka dari itu karyawan merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selanjutnya adanya indikasi ketidakpuasan terhadap atasan (supervisi) yaitu beberapa karyawan merasa atasan mereka kurang dalam memberikan penjelasan mengenai pekerjaan, serta kemampuan atasan yang dirasa masih kurang ketika menghadapi permasalahan. Karyawan kurang diberikan kesempatan untuk mengambil keputusan sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan begitu karyawan merasa bahwa atasan kurang memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi karyawan. Faktor lain dari adanya keinginan berpindah karyawan adalah menurunnya tingkat komitmen organisasi dari karyawan.

BPRS Amanah Ummah merupakan Bank Pembiayaan Rakyat yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah pertama kali didirikan di kabupaten Bogor, salah satu tujuan

utamanya adalah menumbuh kembangkan ekonomi masyarakat terutama UMKM atas dasar syariah islam, sebagaimana yang diatur dalam Undang-undang No.21 Tahun 2008. Yang berlokasi kantor pusat PT. BPRS Amanah Ummah Jl. Raya Leuwiliang No.9 Leuwiliang, Bogor. E-mail bprsau@amanahummah.co.id. Berdasarkan data *turnover* yang diperoleh dari BPRS Amanah Ummah dihadapkan pada turnover seperti pada tabel:

Tabel 1

Jumlah *Turnover Intention* Karyawan Pada BPRS Amanah Ummah

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Yang Keluar	Jumlah Karyawan Yang Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Persentase Turnover Intention (%)
2015	92	2	2	92	2,17 %
2016	92	5	4	91	5,46 %
2017	91	6	5	90	6,62 %
2018	90	3	11	99	3,17 %
2019	99	2	5	102	1,99 %

Berikut adalah rumus Turnover Intention Karyawan BPRS Amanah Ummah per tahun:

$$T_i = \frac{J_{k} - Y_{k}}{(J_{k} + Y_{k})/2} \times 100$$

Pada tabel diatas adalah jumlah *turnover* pada BPRS Amanah Ummah selama lima tahun. Pada tahun 2017 merupakan tingkat *turnover* tertinggi yaitu 6 karyawan. Kemudian tahun 2015 terdapat 2 karyawan yang keluar, tahun 2016 terdapat 5 karyawan, tahun 2018 terdapat 3 karyawan, dan tingkat terendah pada tahun 2019 terdapat 2 karyawan yang keluar. Angka ini sangat relatif yang kemungkinan jika mengalami peningkatan di tahun berikutnya akan berdampak negatif bagi perusahaan. Karena harus mencari pengganti dan melakukan pelatihan lagi bagi karyawan baru.

Jika karyawan merasakan ketidakpuasan terhadap apa yang diterima tidak sesuai dengan harapan, maka produktivitas akan menurun dan akan merugikan perusahaan dan karyawan itu sendiri. Ketidakpuasan kerja diidentifikasi sebagai suatu alasan yang penting sehingga

menyebabkan karyawan tidak memiliki dorongan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Dorongan motivasi kerja dihubungkan negatif dengan menurunnya kinerja karyawan.

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Individu akan mengambil pekerjaan, mengidentifikasi dengan peran terkait pekerjaan, mereka akan menjadi berkomitmen untuk melakukan pekerjaan dan berlaku sesuai dengan harapan terhadap pekerjaan itu. Komitmen adalah salah satu aspek penting dari filosofi human *Resources Management* (HRM). Komitmen karyawan sangat penting bagi perusahaan agar dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Komitmen organisasi mengacu pada keadaan psikologis yang mengikat individu untuk tetap berada dalam organisasi.

Karyawan sebagai pengambil keputusan dalam upaya membangun suatu kinerja perusahaan yang optimal. Dibutuhkan pengetahuan tentang komitmen organisasi sehingga dapat diketahui bagaimana seseorang baik secara individu maupun kelompok dapat memberikan kontribusi yang terbaik untuk terciptanya kinerja perusahaan yang optimal. Komitmen organisasi menjadi perhatian penting dalam banyak penelitian karena memberikan dampak signifikan terhadap perilaku kerja seperti kinerja, kepuasan kerja, absensi dan *turnover*

Kurangnya komitmen organisasi karena kurangnya komunikasi dalam sebuah organisasi karena sering kali terjadinya pergantian karyawan baru. Team work atau kerja sama timnya masih kurang saling melengkapi dalam berkomitmen untuk mencapai target. Karyawan yang tidak memiliki komitmen kerja yang kuat terlihat dari perilaku mereka, perilaku yang ditunjukkan yaitu karyawan masih menunggu instruksi dari atasannya padahal seluruh karyawan sudah mendapat pembagian tugas sehingga membuat pencapaian target kurang memadai.

Diharapkan dengan komitmen yang baik akan berdampak positif terhadap komitmen organisasi karena karyawan tersebut dapat termotivasi dan mempunyai rasa ikut memiliki organisasi dimana dia bekerja. Komitmen organisasi juga memegang peranan penting dalam turnover dimana karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang rendah cenderung mengambil sikap untuk keluar dari perusahaan apabila ia mendapat tawaran dari perusahaan lain.

Tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Sehingga semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Bahwa semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi.

The Effect of Work Satisfaction and Motivation to Turnover Intention with Organizational Commitment as Mediator Variable on Azevedo Consultant Firm, Wiratomo et al. (2018). Berdasarkan penelitian diatas diketahui bahwa variabel yang digunakan adalah kepuasan kerja, motivasi, tunrover intention dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 40 responden dari karyawan Perusahaan Konsultan Azevedo dan alat analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik dan analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara kolektif mempengaruhi dengan signifikan pada tunrover intention dan sumber ketidakuasankerja berasal dari tingkat gaji yang rendah. The Role of Organizational Commitment Mediation on The Effect of Personorganization Fit and Job Satisfaction to Turnover Intention, Nuansa et al. (2018). Pada penelitian ini terdapat variabel kepuasan kerja, personorganization fit dan turnover intention dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Sampel yang digunakan adalah 96 orang karyawan divisi marketing Bank Nusa Tenggara Barat. Penelitian ini menggunakan analisis partial least square dan menunjukkan

hasil person-organization fit tidak mempengaruhi signifikan terhadap turnover intention, kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi mempengaruhi signifikan terhadap turnover intention serta komitmen organisasi memediasi secara penuh hubungan antara kepuasan kerja dan turnover intention. 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, Tubay (2019). Pada penelitian ini terdapat variabel yang digunakan adalah kepuasan kerja baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, komitmen organisasi baik normatif, afektif dan kontinuitas, turnover intention dan pergantian pemimpin sebagai variabel moderasinya. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 336 responden dan masing-masing perusahaan diambil 112 responden. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Dwiningtyas (2015) dalam jurnalnya Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap turnover intention pada karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang, hasilnya kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap turnover intention karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang. Khikmawati (2015) dalam jurnalnya Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pramuniaga di PT Circleka Indonesia Utama cabang Yogyakarta, hasilnya kepuasan kerja memiliki pengaruh negative terhadap turnover intention. Alfresia (2016) dalam jurnalnya Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan, hasilnya Kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap turnover intention sedangkan komitmen organisasi berpengaruh negative signifikan. Dan kepuasan kerja serta komitmen organisasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap turnover intention. Anggraeni (2016) dalam jurnalnya Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap turnover negative tidak memiliki pengaruh negative yang signifikan terhadap turnover intention, hasilnya Komitmen afektif dan komitmen kontinuan memiliki pengaruh negative yang signifikan terhadap turnover intention, sementara

komitmen. Widayati dan Yolanda Yunia (2016) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana tentang “Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention”. Tujuan penelian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap turnover intention. Hasil dari penelitian ini adalah variabel kompensasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel turnover intention. Variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel turnover intention. Dengan nilai F hitung 15,100 dengan probabilitas 0,000, itu berarti nilai probabilitas $< 0,05$, sedangkan hasil yang diperoleh dari F tabel adalah sebesar 3,21 yang berarti $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ($15,100 > 3,21$) sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap turnover intention.

V. Mardi Widyadmon o (2015) Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention pada Accounting Staff Perusahaan Swasta di DIY. Kepuasan kerja berpengaruh negatif pada Turnover Intention. Apabila kepuasan kerja meningkat maka Turnover Intention menurun. Kepuasan kerja secara individual berpengaruh positif pada komitmen organisasi. Kepuasan kerja yang meningkat akan meningkatkan pula komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh negatif pada Turnover Intention. Peningkatan komitmen organisasi akan menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. komitmen organisasi tidak memiliki peran sebagai variabel intervening dalam hubungan kepuasan kerja dan Turnover Intention.

Yoga Wateknya (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT Kharisma Rotan Mandiri. Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri. 2. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri. 3. Komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka dengan inipenulis melakukan sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Badan Koordinasi Penanaman Modal”.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

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

1. Kurangnya kepuasan kerja pada masing-masing karyawan, sehingga terjadi peningkatan turnover intention karyawan pada BPRS Amanah Ummah.
2. Adanya alternatif pekerjaan lain yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya dan hal ini merupakan pemicu terjadinya turnover intention karyawan pada BPRS Amanah Ummah
3. Kurangnya komunikasi dalam sebuah organisasi, sehingga terjadinya turnover intention karyawan pada BPRS Amanah Ummah.
4. Kurangnya keinginan karyawan bertahan dalam organisasi, sehingga terjadinya turnover intention karyawan pada BPRS Amanah Ummah

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 adanya tingkat *turnover* yang tinggi dapat menimbulkan kerugian dari sisi moral, produktivitas kinerja karyawan maupun finansial bagi perusahaan.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah diatas, penelitian ini bertujuan agar pembahasan dalam penelitian ini tidak akan mengalami penyimpangan sehingga terhindar dari pembahasan yang terlalu luas dan mengarah pada tujuan penelitian yang telah

ditetapkan. Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud menguji “Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada BPRS Amanah Ummah?”

1. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan BPRS Amanah Ummah?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan BPRS Amanah Ummah?
3. Apakah secara simultan terdapat pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan BPRS Amanah Ummah?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui faktor-faktor penyebab meningkatnya intensi keluar (*turnover intentions*) pada perusahaan dan menganalisa faktor tersebut antara lain pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover* karyawan, yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intentions*.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intentions*.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan dari hasil penelitian yang peneliti lakukan ini, dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak terkait, seperti:

1. Bagi para akademisi, penelitian ini dapat menyajikan informasi mengenai hubungan antara pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intentions karyawan, serta memberikan kontribusi terhadap pengembangan literature penelitian turnover intentions karyawan di Indonesia.

2. Bagi para praktisi, penelitian ini mempunyai implikasi sebagai bahan pertimbangan kebijaksanaan dalam menghadapi dan memahami masalah turnover karyawan yang dapat mempengaruhi efektifitas organisasi.
3. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah karyawan yang menyangkut kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover* karyawan.
4. Bagi karyawan, hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja disebuah perusahaan agar hasil kerja dengan kelompok dapat lebih baik



DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen. (1988). Teori Intensi. Academia Web Site.
- Fawzy, A. G. (2012). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan.
- Luthans, F. (2006). Perilaku Organisasi (Vol. 10). (S. Purwanti, Penyunt., V. Andhika, S. Purwanti, T. A. P, & W. Rosari, Penerj.) Yogyakarta: ANDI.
- Mahdi, 1. F., & 2Mohamad Zaid Mohd Zin, 3. R. (2012). The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention. American Journal of Applied Sciences, 1518-1526.
- Nandini, N., & Rochmah, T. N. (2013). Penyebab Turnover Intention Pada Pegawai Instalasi Gizi Rumah Sakit Phc Surabaya. Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia, 1.
- Nazenin, S., & Palupiningdyah. (2014). Peran Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi Turnover Intention. Jurnal Dinamika Manajemen, 220-227.
- Putra, I. G., & Wibawa, I. M. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Autobagus Rent Car Bali. E-Jurnal Manajemen Unud, 4, 1100-1118.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sunyoto, D. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Warner, T. H. (2001). The Effects Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Intent To Leave Among Nurse Anesthetists. Umi Microform 9998847.
- Widyantara, I. B., & Ardana, I. K. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensitas Turnover Karyawan. E-Jurnal Manajemen Unud, 4, 1670-1683.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. Journal of Occupational Psychology, 63(1), 1-18. <http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>

Bagozzi, R. P. (1980). Performance and Satisfaction in an Industrial Sales Forces: An Examination of Their Antecedents and Simultaneity. *Journal of Marketing*, 15(4), 65-67. <http://dx.doi.org/10.2307/1249978>

Bateman, T., & Strasser, S. (1984). A Longitudinal Analysis of the Antecedents of Organizational Commitment. *Academy of Management Journal*, 77, 95-112. <http://dx.doi.org/10.2307/255959>

Chang, E. (1999). Career Commitment as a Complex Moderator of Organizational Commitment and Turnover Intention. *Human Relations*, 52(10), 1257-1278. <http://dx.doi.org/10.1177/001872679905201002>

AlBattat, A. R., Som, A. P. M., & Helalat, A. S. (2013). Overcoming Staff Turnover in the Hospitality Industry using Mobley's Model. *International Journal of Learning & Development*, 3(6), 64–71. <https://doi.org/10.5296/ijld.v3i6.4844>

Allen, D. G., Shore, L. M., & Griffeth, R. W. (2003). The Role of Perceived Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in the Turnover Process. *Journal of Management*, 29(1), 99-118. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(02\)00222-2](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(02)00222-2)

Amri, U., Marzuki, A., & Riyanto, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Head Office PT. Thamrin Brothers Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 6(1), 109–128.

Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research and Practice*, 3(4), 77–86.

Bryan, G., Karlan, D., & Nelson, S. (2010). Commitment Devices. *Annual Review of Economics*, 2(1), pp. 671–698. <https://doi.org/10.1146/annurev.economics.102308.124324>

Cascio, W. F. (2005). *Human Resource Management*, 44(2), 159–163. <https://doi.org/10.1002/hrm.20058>

Firdaus, A. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance di Kota Jambi) Ahmad Firdaus 1. *Ekonomis: Jurnal of Economics and Business*, 1(1), 1–9.

Ghayas, M. M., & Siddiqui, S. J. (2012). Impact of Job Satisfaction on Turnover Intentions in the Pharmaceutical Industry of Karachi. *South Asian Journal of Management Sciences*, 6(2), 42–49.

Hancock, J. I., Allen, D. G., Bosco, F. A., McDaniel, K. R., & Pierce, C. A. (2013). Meta-Analytic Review of Employee Turnover as a Predictor of Firm Performance. *Journal of Management*, 39(3), 573–603. <https://doi.org/10.1177/0149206311424943>

Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

Hidayat, A. S. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada PT Bank BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja). *Ecodemica*, III(1), 334–341.

Hsiao, H. C., Chang, J. C., & Tu, Y. L. (2012). The Influence of Hospital Organizational Culture on Organizational Commitment Among Nursing Executives. *African Journal of Business Management*, 6(44), 10888–10895. <https://doi.org/10.5897/AJBM11.1510>

Ismail, A., & Razak, M. R. A. (2016). Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment. *Management & Marketing*, XIV(1), 26–40.

Kaur, B., & Pankaj, M. (2013). Antecedents of Turnover Intentions: A Literature Review. *Global Journal of Management and Business Studies*, 3(10), 1219–1230.

Kaur S. G., & Mahajan, R. (2014). Employees' Organisational Commitment and Its Impact on Their Actual Turnover Behaviour Through Behavioural Intentions. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, 26(4), 621–646. <https://doi.org/10.1108/APJML-01-2014-0015>

Kell, H. J., & Motowidlo, S. J. (2012). Deconstructing Organizational Commitment: Associations Among Its Affective and Cognitive Components, Personality Antecedents, and Behavioral Outcomes. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(1), 213–251. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2011.00874.x>

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi (terjemahan)*. Jakarta: Salemba Empat.

Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

Meier, K. J., & Hicklin, A. (2008). Employee Turnover and Organizational Performance: Testing a Hypothesis from Classical Public Administration. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18(4), 573–590.

Meyer, J. P., & Maltin, E. R. (2010). Employee Commitment and Well-Being: A Critical Review, Theoretical Framework and Research Agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 323-337. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.007>

Muliyadi, M., Hamid, A. Y. S., & Mustikasari, M. (2010). Kinerja Perawat Berdasarkan Komitmen pada Organisasi dan Lingkungan Kerja Perawat. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 14, No. 1, 14–19.

Munandar, A. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.

Nugraha, A., & Purba, S. D. (2017). Tuntutan pekerjaan dan stres kerja sebagai variabel penentu turnover intention. *Jurnal Manajemen Pemasaran Dan Jasa*, 10(1), 49–60.

O'Neill, J. W., Harrison, M. M., Cleveland, J., Almeida, D., Stawski, R., & Crouter, A. C. (2009). Work–Family Climate, Organizational Commitment, and Turnover: Multilevel Contagion Effects of Leaders. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 18-29.

Perryer, C., Jordan, C., Firms, I., & Travaglione, A. (2010). Predicting Turnover Intentions: The Interactive Effects of Organizational Commitment and Perceived Organizational Support. *Management Research Review*, 33(9), 911–923.

<https://doi.org/10.1108/01409171011070323>

Pitaloka, E. (2017). Dampak Modal Intelektual Terhadap Kinerja Bank Umum Nasional Periode 2010-2015. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 87–95.

Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen Organisasional dan kualitas layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(1), 68–80.

Putra, I. G. A. G. E. M., & Wibawa, 1 M A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Autobagus Rent Car Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(4), 1100–1118.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat (Vol. 12).

Sanjeev, M. A. (2017a). Impact of Individual and Employment Variable on Job Satisfaction & Turnover Intention among Sales and Marketing Professionals. In *Procedia Computer Science*, 122, 55–62. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2017.11.341>

Sanjeev, M. A. (2017b). Impact of Individual and Employment Variable on Job Satisfaction & Turnover Intention among Sales and Marketing Professionals. *Procedia Computer Science*, 122, 55–62. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2017.11.341>

Setiyanto, A. I., & Hidayati, S. N. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI Dan MANAJEMEN BISNIS*, 5(1), 105–110.

Sugiyono, P. (2013). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Suifan, T. S., Abdallah, A. B., & Al Janini, M. (2017). The Impact of Transformational Leadership on Employees' Creativity: The Mediating Role of Perceived Organizational Support. *Management Research Review*, 41(1). <https://doi.org/10.1108/MRR-02-2017-0032>

Sutanto, E. M., & Gunawan, C. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76–88.

Takase, M., Teraoka, S., & Kousuke, Y. (2015). Investigating The Adequacy of The Competence-Turnover Intention Model: How Does Nursing Competence Affect Nurses' Turnover Intention?. *Journal of Clinical Nursing*, 24(5–6), 805–816. <https://doi.org/10.1111/jocn.12711>

Tnay, E., Ekhsan, A., Othman, A., Siong, H. C., Lim, S., & Lim, O. (2013). The Influences of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 97, 201–208. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.223>

Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Unitex Di Bogor. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 4(1), 97–115.

Youcef, S., Ahmed, S. S., & Ahmed, B. (2016). The Impact of Job Satisfaction on Turnover Intention by the Existence of Organizational Commitment , and Intent to Stay as Intermediates Variables Using approach PLS in Sample Worker Department of Transport Saida. *Managament*, 6(6), pp. 198–202. <https://doi.org/10.5923/j.mm.20160606.03>

Yuda, I. B. D. P., & Ardana, I. K. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5319–5347.

CHANDRA, Leonardus Septian Ari. KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN TURNOVER INTENTION PADA PERUSAHAAN PROPERTY DI INDONESIA. *Prosiding Seminar Nasional: Manajemen, Akuntansi, dan Perbankan*, [S.l.], v. 1, n. 1, p. 225-235, oct. 2018

Haninta Wanda Pratiwi dan Heru Susilo (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan dan turnover intention (Studi pada karyawan managemen office Malang Town Square).

Resha Dwi Khotimah, Djumali Djumali, Supawi Pawenang (2019) ANALISA KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Sewing PT Dan Liris)