

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN BAGIAN MEDIS
RS “X” PEKANBARU**

Meri Sandora¹
Athaariqi Andrala²
E-mail : meri.sandora@gmail.com

Abstract: *This research was conducted at “X” Hospital Pekanbaru. The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction and organizational commitment on employee turnover intention of the medical department of “X” Hospital Pekanbaru, either partially or simultaneously. The population in this study were employees of the medical section of “X” Hospital Pekanbaru as many as 108 employees and the sample used in this study amounted to 85 people. The method of determining the sample in this study used the method of proportionate stratified random sampling. The data used are primary data and secondary data. The data analysis method used is descriptive analysis method and quantitative analysis method. The results showed that job satisfaction partially affected the employee turnover intention of the medical department of “X” Hospital Pekanbaru. Organizational commitment partially affects the turnover intention of employees in the medical department of “X” Hospital Pekanbaru. Simultaneously, job satisfaction and organizational commitment have an influence on employee turnover intention in the medical department of “X” Hospital Pekanbaru, while the magnitude of the effect is 67.7%, while the rest (32.3%) is influenced by other variables not examined in this study.*

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

PENDAHULUAN

Meningkatnya *turnover* saat ini telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas ternyata menjadi sia-sia pada akhirnya karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain. Selain itu biaya yang dikeluarkan untuk mengembangkan karyawan dalam bentuk pelatihan juga hanya akan menjadi sia-sia karena para karyawan berhenti bekerja

(Toly dalam Manurung, 2012 : 2). Oleh karena itu, perusahaan perlu mencegah perilaku *turnover* dengan mengurangi tingkat keinginan karyawan untuk berpindah.

Rumah Sakit “X” Pekanbaru merupakan rumah sakit yang memberikan pelayanan jasa medis kepada masyarakat yang didukung oleh layanan dokter spesialis serta ditunjang dengan fasilitas medis lainnya.

Berikut data jumlah karyawan bagian medis RS “X” Pekanbaru tahun 2016 hingga 2020.

Tabel 1
Rekap Data Karyawan Bagian Medis RS “X” Pekanbaru tahun 2016-2020

No	Departemen	Jumlah Karyawan									
		2016		2017		2018		2019		2020	
		Awal Tahun	Akhir Tahun	Awal Tahun	Akhir Tahun	Awal Tahun	Akhir Tahun	Awal Tahun	Akhir Tahun	Awal Tahun	Akhir Tahun
1	Dokter	16	20	20	20	20	21	21	20	20	19
2	Bidan	18	15	15	14	14	12	12	14	14	13
3	Perawat	97	103	103	98	98	81	81	79	79	76

Sumber: RS “X” Pekanbaru (2021)

Pada Tabel 1, dapat dilihat bahwa jumlah karyawan bagian medis RS "X" Pekanbaru pada tahun 2016 hingga 2020 berfluktuasi pada setiap tahunnya. Berdasarkan rekap data yang ditemukan di lapangan terlihat frekuensi perputaran

karyawan bagian medis di RS "X" Pekanbaru cukup tinggi, yang mana bagian dengan tingkat *turnover* tertinggi adalah bagian perawat. Rekap data *turnover* karyawan bagian medis RS "X" Pekanbaru ditampilkan pada tabel 2.

Tabel 2
Rekap Data Turnover Karyawan Bagian Medis RS "X" Pekanbaru tahun 2016-2020

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan	Jumlah rata-rata Karyawan	Tingkat LTO
		Awal Tahun	Masuk (orang)	Keluar (orang)	Akhir Tahun		(%)
		(orang)			(orang)		
1	2016	131	20	13	138	134,5	9,66%
2	2017	138	8	14	132	135	10,37%
3	2018	132	1	19	114	123	15,44%
4	2019	114	9	10	113	113,5	8,81%
5	2020	113	10	14	108	110,5	12,66%

Sumber: RS "X" Pekanbaru (2021)

Pada Tabel 2, dapat dilihat bahwa jumlah *turnover* karyawan bagian medis pada RS "X" Pekanbaru selama 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi, yang mana pada tahun 2016 persentase keluar karyawan sebesar 9,66%, pada tahun 2017 persentase keluar karyawan meningkat menjadi 10,37%, pada tahun 2018 persentase keluar karyawan meningkat menjadi 15,44%, pada tahun 2019 persentase keluar karyawan turun menjadi 8,81%, dan pada tahun 2020 persentase keluar karyawan kembali meningkat menjadi 12,66%. Tingkat *turnover* karyawan tertinggi terjadi pada tahun 2018 kemudian menurun ditahun 2019, lalu meningkat kembali di tahun 2020 dengan presentasi sebesar 12,66%.

Pada RS "X" Pekanbaru tingkat *turnover intention* karyawan tertinggi terjadi pada tahun 2018 dimana persentase keluar karyawan sebesar 15,44% dinilai sudah terlalu tinggi atau sudah melebihi standar *turnover*. Hal ini dapat dijelaskan bahwa efek negatif dari adanya *turnover* karyawan adalah meningkatnya biaya perekrutan, memperkerjakan karyawan baru, asimilasi, pelatihan, dan biaya administrasi lainnya. Sementara efek lainnya adalah komunikasi

yang semakin buruk. Menurut Robbert L. Mathis dan John H. Jackson dalam Dewi, dkk (2021:70) *turnover intention* berhubungan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan bagian medis menyatakan bahwa adanya ketidakpuasan terhadap rekan kerja. Dalam satu tim kurang adanya kemauan untuk saling bekerja sama pada saat pergantian jam shift. Selain itu didalam pekerjaan, karyawan dengan tingkat umur yang sama dan dibidang yang sama, akan cenderung berkomunikasi lebih intens dari pada dengan rekan sekerjanya yang memiliki umur lebih tua atau lebih muda. Selanjutnya masalah kepuasan yang terdapat di RS "X" Pekanbaru adalah mengenai kepuasan terhadap atasan. Tidak semua karyawan merasakan kepuasan terhadap atasan, yang disebabkan kurangnya kedekatan hubungan karyawan dengan atasan mereka, sehingga bentuk perhatian dari atasan juga berkurang. Bentuk perhatian ini berupa pemberian arahan dan nasehat kepada karyawan yang memiliki masalah atau kesulitan dalam pekerjaan.

Pemikiran tentang kepuasan kerja

yang dirasakan oleh seorang karyawan akan berdampak dan mempengaruhi niat seseorang untuk keluar, membandingkan dengan pekerjaan atau organisasi yang lain, seseorang akhirnya akan melakukan *turnover* karena melihat pekerjaan atau organisasi ditempat lain akan memperoleh hasil yang lebih memuaskan.

Kepuasan kerja dapat dilihat dari segi tingkat absensi. Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung memiliki tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan (alfa) yang tinggi. Data absensi dan keterlambatan karyawan yang ada pada RS "X" Pekanbaru disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3
Rekapitulasi Absensi dan Keterlambatan Karyawan Bagian Medis RS "X" Pekanbaru Tahun 2016-2020

No	Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Alfa/Tahun (kali)	Jumlah Keterlambatan/Tahun (kali)
1	2016	138	156	239
2	2017	132	151	255
3	2018	114	144	243
4	2019	113	149	236
5	2020	108	153	257

Sumber : RS "X" Pekanbaru (2021)

Dari Tabel 3 terlihat bahwa tingkat alfa karyawan bagian medis RSIA Eria Bunda Pekanbaru 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi pada setiap tahunnya. Pada tahun 2016 jumlah alfa karyawan sebanyak 156 kali, pada tahun 2017 sebanyak 151 kali, pada tahun 2018 sebanyak 144 kali, pada tahun 2019 sebanyak 149 kali, dan pada tahun 2020 sebanyak 153 kali. Begitu juga dengan keterlambatan, pada tahun 2016 jumlah karyawan yang datang terlambat sebanyak 239 kali, pada tahun 2017 sebanyak 255 kali, pada tahun 2018 sebanyak 243 kali, pada tahun 2019 sebanyak 236 kali, dan pada

tahun 2020 sebanyak 257 kali. Hal ini dapat dijadikan salah satu indikator melihat kepuasan kerja karyawan pada RS "X" Pekanbaru masih tergolong belum baik yang menjadikan karyawan mengarah pada *turnover intention*.

Kepuasan kerja juga dapat dilihat dari segi pemberian reward kepada karyawan. Pemberian reward ini merupakan bentuk rasa terimakasih dan apresiasi yang tinggi dari organisasi kepada karyawan. Pada RS "X" Pekanbaru pemberian reward dilakukan setahun sekali. Data reward karyawan bagian medis RS "X" Pekanbaru disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4
Data Reward Karyawan Bagian Medis RS "X" Pekanbaru Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Penerima Reward
2018	114	18
2019	113	21
2020	108	16

Sumber : RS "X" Pekanbaru (2022)

Dari Tabel 4 terlihat data penerimaan reward untuk karyawan bagian medis RS "X" Pekanbaru terendah terjadi pada tahun 2020 yaitu sebanyak 16 karyawan. Hal ini disebabkan oleh karyawan itu sendiri, dimana karyawan tidak memenuhi

persyaratan dan unsur penilaian yang telah ditetapkan.

Persyaratan dan unsur penilaian pemberian penghargaan kepada karyawan yaitu menerapkan kode etik dan standar pelayanan, tingkat kedisiplinan karyawan,

respon/tingkat kepekaan dan kecepatan karyawan dalam memberikan pelayanan, tidak pernah dijatuhi sanksi/hukuman disiplin tingkat berat, sedang dan ringan berupa teguran tertulis dalam waktu penilaian.

Karyawan berdasarkan hasil penilain/evaluasi yang ditunjuk telah memenuhi syarat dan kriteria untuk memperoleh reward berupa uang tunai senilai Rp. 500.000. Pemberian reward dari rumah sakit dirasa kurang memuaskan bagi karyawan, sehingga membuat karyawan kurang termotivasi untuk mendapatkan reward ini.

Selain kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, faktor lainnya adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan, dapat ditimbulkan akibat rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi yang ditunjukkan oleh sikap acuh tak acuh terhadap pekerjaannya dan semakin lama akan cenderung ingin keluar dari organisasi. Sebaliknya, jika seorang karyawan memiliki rasa komitmen yang tinggi, akan cenderung memiliki rasa loyalitas pada organisasi, bekerja secara maksimal dan tetap berada di dalam organisasi. Dalam perspektif lain menurut Ratnasari dalam Yapentra (2017:41) menyebutkan bahwa loyalitas seorang karyawan bisa menjadi suatu keunggulan kompetitif bagi perusahaan

Rendahnya komitmen organisasi karyawan bagian medis RS "X" Pekanbaru dapat dilihat dari tenaga kerja yang lebih mengutamakan kepentingan pribadi dari pada kepentingan organisasi, hal ini dapat diketahui dengan ditemukannya pelanggaran terhadap peraturan perusahaan oleh karyawan seperti seringnya karyawan yang datang terlambat, membolos, bahkan meninggalkan jam kerja dengan alasan yang tidak logis seperti mengantar atau menjemput anak sekolah serta lupa jadwal. Hal tersebut mengindikasikan rendahnya komitmen organisasi karyawan.

Rendahnya komitmen organisasi

karyawan ini merupakan sebuah masalah yang perlu untuk mendapatkan perhatian dari manajemen. RS "X" Pekanbaru, harus menyadari betul hal ini dan mengambil langkah yang diperlukan untuk mencegah kemungkinan peningkatan *turnover intention* karyawan ditahun yang akan datang.

Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan diatas, maka penulis tertarik mengangkat masalah ini menjadi sebuah penelitian dengan judul "**Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Medis RS "X" Pekanbaru**".

RUMUSAN MASALAH

Sehubungan dengan latar belakang tersebut maka rumusan masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan RS "X" Pekanbaru?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan RS "X" Pekanbaru?
3. Apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan RS "X" Pekanbaru?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan RS "X" Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan RS "X" Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan RS "X" Pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

Turnover Intention

Pengertian Turnover Intention

Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Dengan demikian intensi *turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

Tett dan Mayer (dalam Ardan dan Jaelani, 2021 : 4) menyatakan *turnover intention* merupakan hasrat keinginan sadar dan terencana untuk meninggalkan organisasi. Sedangkan Ardan dan Jaelani (2021 : 3) mendefinisikan *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti kerja dari pekerjaannya secara sukarela karena pilihan pribadi. Menurut Robbins dan Judge (2015) *turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah niat atau keinginan individu yang secara sadar dan penuh pertimbangan untuk berhenti dari pekerjaannya dan meninggalkan perusahaan dimana ia bekerja sekarang.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention

Terdapat faktor determinan keinginan karyawan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) menurut Mobley, et, al dalam Ridlo (2012 : 14), yaitu :

1. Kepuasan Kerja

Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologis yang paling sering diteliti dalam suatu model turnover intention. Aspek kepuasan kerja berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan upah dan promosi, kepuasan atas supervise yang diterima, kepuasan dengan rekan

kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi mengacu pada respon emosional (affective) individu pada keseluruhan organisasi tentang kenyamanan, keamanan dan manfaat lain yang dirasakan dalam suatu organisasi.

Selain itu, menurut Rekha dan Kamalanabhan (2012 : 21) beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan untuk pindah kerja (*turnover intention*) yaitu:

1. Job Satisfaction

Kepuasan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan gaji, promosi, *supervisor*, rekan kerja, dan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

2. Faktor Ekonomi

Ketika *reward* sama dengan di tempat kerja lain, karyawan akan memutuskan untuk tidak meninggalkan organisasi. Pandangan ekonomi menganalisis proses *turnover* lebih menekankan pada interaksi antara penentuan variabel eksternal seperti gaji atau peluang.

3. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan yang sering disebut juga sebagai karakteristik personal, meliputi lingkungan fisik maupun non fisik. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi bangunan dan lokasi pekerjaan. Adapun lingkungan non fisik meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya dan kualitas kehidupan kerjanya.

Indikator-Indikator Turnover Intention

Menurut Harnoto dalam Sianipar (2014 : 100) *turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan. Indikasi-indikasi tersebut bisa

digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan *turnover intentions* karyawan dalam sebuah perusahaan.

1. Absensi yang meningkat

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

Mulai malas bekerja

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja ditempat lainnya yang dipandang lebih mampu memnuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.

2. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan *turnover*. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

3. Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

Kepuasan Kerja

Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja didefinisikan secara berbeda-beda oleh banyak ahli.

Menurut Happok dalam (Kusumaryoko, 2021 : 127) kepuasan kerja adalah kombinasi antara keadaan psikologis,

fisik, dan lingkungan yang menyebabkan seseorang dengan jujur mengatakan 'saya puas dengan pekerjaan saya'. Menurut definisi ini, meskipun dipengaruhi oleh banyak faktor eksternal, kepuasan kerja seseorang tetap bersifat internal karena berkaitan dengan apa yang dirasakan karyawan.

Robin dan Judge (2013:113) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Pendapat lain dikemukakan oleh Luthans (2011 : 141) bahwa kepuasan kerja adalah sesuatu yang dihasilkan dari penilaian seseorang atas pekerjaan atau pengalaman kerja. Selanjutnya menurut Davis (dalam Kusumaryoko, 2021 : 127) kepuasan kerja adalah kombinasi perasaan positif atau negatif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Ketika bekerja di sebuah perusahaan, karyawan membawa serta kebutuhan, keinginan dan pengalaman yang menentukan harapan-harapannya. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana harapan itu bersesuaian dengan kenyataan. Kepuasan kerja berkaitan dengan perilaku seseorang di tempat kerja.

Berdasarkan beberapa pernyataan dan penjelasan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang di rasakan setiap individu baik itu merasakan senang atau tidak senang dan juga merasakan puas atau tidak puas dalam melakukan pekerjaannya tergantung dengan kondisi yang ada di dalam perusahaan.

Teori Dua Faktor (*Two Factors Theory*)

Frederick Herzberg merupakan seorang Psikolog Amerika Serikat yang menemukan Teori *Motivator-Hygiene* Herzberg. Teori tersebut didapat dari penelitian terhadap 203 akuntan dan teknisi di area Pittsburgh, Amerika Serikat. Dari hasil penelitian tersebut ditemukan dua faktor yang berbeda yaitu kepuasan dan tidak kepuasan dalam bekerja. Teori *Motivator-Hygiene* Herzberg juga dikenal dengan Teori Dua Faktor.

1. Kepuasan bekerja, yaitu faktor yang berkaitan dengan pengakuan, prestasi,

tanggung jawab yang memberikan kepuasan positif. Faktor ini sering disebut juga dengan *Factor Motivator*.

2. Ketidakpuasan bekerja, yaitu faktor yang berkaitan dengan gaji, keamanan bekerja dan lingkungan kerja yang seringkali memberikan ketidakpuasan. Faktor ini sering disebut dengan *Factor Hygiene*. (Diwyarthi, dkk, 2022 : 133)

Indikator-indikator kepuasan kerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Alshitri (2013:5) adalah :

1. *Pay* (kepuasan terhadap gaji)
Kepuasan terhadap gaji merupakan salah satu indikator dari kepuasan kerja. Gaji adalah upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi yang sama.
2. *Promotion* (kepuasan terhadap promosi)
Mengacu pada sejauh mana pergerakan atau kesempatan maju diantara jenjang berbeda dalam organisasi. Keinginan untuk promosi mencakup keinginan untuk pendapatan yang lebih tinggi, status sosial, pertumbuhan secara psikologis, dan keinginan untuk rasa keadilan.
3. *Coworkers* (kepuasan terhadap rekan kerja)
Rekan kerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu mempunyai rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.
4. *Nature of work* (kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri)
Sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik. *Nature of work* juga menjadi salah satu indikator kepuasan kerja.
5. *Supervision* (kepuasan terhadap atasan)
Sejauh mana perhatian bantuan teknis dan dorongan ditunjukkan oleh

supervisor terdekat terhadap bawahan. Atasan yang memiliki hubungan personal yang baik dengan bawahan serta mau memahami kepentingan bawahan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan karyawan, dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja.

Komitmen Organisasi

Pengertian komitmen organisasi

Komitmen organisasi merupakan derajat sejauh mana seorang karyawan memihak kepada suatu organisasi tertentu dan tujuan serta berminat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Yusuf dan Syarif (2018 : 32) mendefinisikan komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan pada organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi. Menurut Mowday et. al. (dalam Dey et. al. 2014 : 281) komitmen organisasi merupakan kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan keterlibatan dalam organisasi. Pendapat lain dikemukakan Gibson et. al. (2012 : 182), menyatakan komitmen organisasi merupakan sebuah rasa identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang diungkapkan oleh seorang karyawan terhadap organisasi atau unit organisasi.

Komitmen organisasional merupakan satu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu beserta tujuan-tujuannya dan adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge, 2015).

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan

sebagai anggota organisasi.

Dampak dari Komitmen Organisasi

Menurut Robin dalam Affandi, dkk (2021:157) dampak dari tidak adanya komitmen organisasi antaralain:

1. Ketidakhadiran

Penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara ketidakhadiran dan komitmen organisasi. Dengan kata lain, personil yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih rendah cenderung tidak hadir.

2. Turnover

Penelitian di daerah ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara turnover dan komitmen organisasi. Dengan kata lain, personil yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih rendah cenderung meningkatkan turnover. Koch (dalam Afandi, ddk, 2018 : 157) mengemukakan bahwa dampak komitmen organisasi yang rendah ditinjau dari segi organisasi adalah *turnover*, tingginya absensi, meningkatnya keterlambatan kerja, kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi.

Indikator Komitmen Organisasi

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Grif (2013 : 5) adalah :

1. *Affective commitment* (komitmen afektif) yang berkaitan dengan aspek emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi. Komitmen afektif merupakan suatu proses sikap dimana seseorang berfikir tentang hubungannya dengan organisasi dengan mempertimbangkan kesesuaian antara nilai dan tujuannya dengan nilai dan tujuan organisasi. Derajat kesesuaian antar nilai dan tujuan individu dengan nilai dan tujuan organisasi menunjukkan pengaruh langsung terhadap keinginan individu untuk menetap pada organisasinya. Dengan kata lain, seseorang dengan

komitmen afektif yang tinggi akan setia dengan organisasinya karena mereka menginginkan untuk menetap. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen afektif antara lain adalah persepsi terhadap karakteristik pekerjaan, ketergantungan terhadap organisasi, persepsi terhadap manajemen partisipatif dan masa kerja. Komitmen afektif ini akan menghasilkan perilaku kesukaan untuk bekerja seperti biasanya, mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan bersedia memberi pertolongan.

2. *Continuance commitment* (komitmen berkelanjutan) yaitu komponen yang berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Kerugian tersebut timbul dari:

- a) Investasi dalam bentuk rencana pensiun, senioritas, spesialisasi dan keterampilan kerja yang tidak dapat ditransfer, serta kasih sayang dan kekeluargaan yang diperoleh selama mereka berada diorganisasi tersebut dan harus dikorbankan jika berganti pekerjaan.

- b) Mereka merasa harus bertahan pada pekerjaannya yang sekarang karena tidak memiliki harapan akan adanya pekerjaan alternatif. Singkatnya karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang kuat memilih untuk menetap dengan organisasinya karena dia memang merasa perlu untuk melakukannya. Faktor-faktor yang berpotensi mempengaruhi komitmen ini adalah umur, masa kerja, kepuasan karir, intensitas untuk meninggalkan organisasi. Individu yang mempunyai komitmen berkelanjutan ini hanya akan berbuat sedikit lebih dari yang dituntut oleh pekerjaan.

3. *Normative commitment* (komitmen normatif) didefinisikan sebagai

perasaan-perasaan seperti tanggung jawab, loyalitas, atau kewajiban moral terhadap organisasi. Tipe komitmen ini dapat muncul dari budaya etos kerja seseorang yang menyebabkan mereka merasa wajib untuk tinggal di organisasi tersebut. Komitmen normatif berbeda dengan komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan karena tidak menunjukkan kebutuhan untuk berhubungan dengan tujuan dan misi organisasi, dan juga tidak menunjukkan pertukaran ekstrinsik secara eksplisit terlibat dalam hubungan tersebut. Individu dengan komitmen normatif yang tinggi memilih untuk tinggal bersama organisasi tertentu karena merasa harus menetap di organisasi tersebut. Hal-hal yang dapat mempengaruhi komitmen ini adalah komitmen rekan kerja, ketergantungan organisasi dan persepsi terhadap manajemen partisipatif. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi hanya mau melakukan sesuatu yang menjadi bagian dari tanggung jawabnya, atau yang menghasilkan timbal balik berupa keuntungan yang diterima.

Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2014: 63) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. **H1** : Diduga kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada RS "X" Pekanbaru.
2. **H2** : Diduga komitmen organisasi secara parsial berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada RS "X" Pekanbaru.

3. **H3** : Diduga kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan RS "X" Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit "X" Pekanbaru yang beralamat di Jl. KH. Ahmad Dahlan No.163, Kp. Tengah, Kec. Sukajadi, Kota Pekanbaru, Riau 28122. Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Januari 2021 hingga penelitian ini selesai dilaksanakan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2017: 115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penentuan populasi merupakan tahapan penting dalam penelitian. Populasi dapat memberikan informasi atau data yang berguna bagi suatu penelitian.

Dalam pengambilan data yang menjadi populasi di penelitian ini adalah karyawan bagian medis Rumah Sakit "X" Pekanbaru sebanyak 108 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2017 : 116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini sampel diambil dari seluruh karyawan untuk diteliti berdasarkan karakteristik jenis pekerjaan. Sampel yang diambil untuk penelitian ini yaitu karyawan bagian medis Rumah Sakit "X" Pekanbaru.

Dalam menentukan jumlah sampel peneliti menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono (2014). Pada penelitian ini tingkat kesalahan atau sampling error dalam menentukan jumlah sampel yaitu pada tingkat kesalahan 5% karena dalam ilmu social yang disepakati oleh para ahli yang terbaik adalah 5% atau 0,05. Ini karena

tingkat kepastian (keajegan) orang-orang sosial itu relatif tidak seajeg seperti gejala kealaman. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

- n = ukuran sampel
- N = ukuran populasi
- e = kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel sebesar 5%

Berdasarkan rumus di atas, maka sampel yang diperlukan sejumlah :

$$\begin{aligned} n &= \frac{108}{1 + 108 (0.05)^2} \\ &= 85,03 \\ &= 85 \end{aligned}$$

Metode Analisis Data

Analisis data adalah sebuah proses pemeriksaan, pembersihan, transformasi dan pemodelan data dengan tujuan menemukan informasi yang berguna, menginformasikan kesimpulan dan mendukung pengambilan kesimpulan. Seperti yang diungkapkan oleh **Sugiyono (2018)** bahwa teknik analisis data adalah cara yang digunakan berkenaan dengan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan penyajian hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah teknik deskriptif kuantitatif.

Deskriptif Kuantitatif

Menurut Fathoni (dalam Zulmiyetri, 2020 : 73) penelitian deskriptif kuantitatif yaitu suatu penelitian yang bermaksud mengadakan pemeriksaan dan pengukuran-pengukuran tertentu terhadap gejala tertentu. Sedangkan menurut (Djamal, 2017 : 37) metode deskriptif kuantitatif adalah metode yang hanya memberikan gambaran atau deskripsi tentang variabel dari sebuah

fenomena yang diteliti. Pada setiap variabel yang diteliti tidak dilakukan pengujian untuk mengetahui adanya hubungan antarvariabel yang diteliti, analisis yang digunakan dalam metode deskriptif kuantitatif hanya menggunakan analisis statistik deskriptif dalam bentuk tabel tunggal dan tabel silang, dengan data frekuensi (*f*) dan persentase (%).

Menurut Sugiyono (2017), deskriptif kuantitatif merupakan pengukuran data kuantitatif dan statistik objek melalui perhitungan ilmiah, berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab pertanyaan tentang survei untuk menentukan frekuensi dan presentasi tanggapan mereka. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah salah satu jenis penelitian yang bertujuan mendeskripsikan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi tertentu, atau mencoba menggambarkan fenomena secara detail, (Lehmann dalam Yusuf, 2014 : 62)

Langkah-langkah pokok penelitian deskriptif kuantitatif yaitu:

1. Tentukan masalah atau bidang yang diamati dan rumuskan submasalah secara jelas dan terperinci.
2. Rumuskan secara jelas tujuan yang akan dicapai.
3. Lakukan penelaahan kepustakaan yang tepat dan benar.
4. Rumuskan metodologi penelitian.
5. Turun ke lapangan dalam rangka pengumpulan data.
6. Analisis data.
7. Penulisan laporan.

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi ini memuat nilai konstanta atau *intercept* nilai koefisien regresi atau *slope* dan variabel bebasnya (**Sugiyono, 2014 : 277**). Berdasarkan hasil penelitian, persamaan dalam analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

Tabel 5
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	60.897	2.206		27.601	.000		
Kepuasan Kerja	-.281	.030	-.576	-9.280	.000	.998	1.002
Komitmen organisasi	-.868	.087	-.621	-10.008	.000	.998	1.002

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data Olahan SPSS 16.0

Berdasarkan Tabel 5.16 tersebut dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 60,897 - 0,281X_1 - 0,868X_2 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas adalah :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 60,897. Artinya adalah apabila kepuasan kerja dan komitmen organisasi diasumsikan bernilai nol (0), maka *turnover intention* pada karyawan bagian medis RS "X" Pekanbaru bernilai tetap sebesar 60,897 poin.
2. Nilai koefisien regresi -0,281 menyatakan bahwa jika kepuasan kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka *turnover intention* pada karyawan bagian medis RS "X" Pekanbaru akan mengalami penurunan sebesar 0,281 poin.
3. Nilai koefisien regresi -0,868 menyatakan bahwa jika komitmen organisasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka *turnover intention* pada karyawan bagian medis RS "X" Pekanbaru akan mengalami penurunan sebesar 0,868 poin.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Rumus pengambilan t tabel dengan nilai signifikansi sebesar 5% adalah sebagai berikut :

$$T \text{ tabel} = n - k - 1$$

$$= 85 - 2 - 1$$

$$= 82$$

$$= 1,98932 \text{ atau } 1,989$$

Dengan pengambilan keputusan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Bila $t_{Hitung} > t_{Tabel}$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima menjelaskan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.
- b. Bila $t_{Hitung} < t_{Tabel}$ dengan nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak menjelaskan bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

Berikut adalah hasil pengujian regresi linier sederhana dalam penelitian ini di dapat t-statistik sebagai berikut :

Tabel 6
Uji T (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	60.897	2.206		27.601	.000
	Kepuasan Kerja	-.281	.030	-.576	-9.280	.000
	Komitmen organisasi	-.868	.087	-.621	-10.008	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Olahan SPSS 16.0

Berdasarkan tabel 6 diatas maka dapat diketahui sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan dimana nilai t_{hitung} (-9,280) < t_{tabel} (-1,989) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Menjelaskan variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *turnover intention* pada karyawan bagian medis RS "X" Pekanbaru.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan dimana nilai t_{hitung} (-10,008) < t_{tabel} (-1,989) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Menjelaskan variabel komitmen organisasi memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap variabel *turnover intention* pada karyawan bagian medis RS "X" Pekanbaru.

Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, diperoleh nilai F hitung sebagai berikut :

$$F_{tabel} = Df1 = k - 1 : Df2 = n - k - 1$$

$$F_{tabel} = Df1 = 3 - 1 : Df2 = 85 - 2 - 1$$

$$F_{tabel} = Df1 = 2 : Df2 = 82$$

$$F_{tabel} = 3,11$$

Tabel 7
F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	684.291	2	342.145	89.145	.000 ^a
	Residual	314.721	82	3.838		
	Total	999.012	84			

a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Olahan SPSS 16.0

Dari tabel 7 diatas diketahui F hitung sebesar 89,145 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh dari F tabel statistik sebesar 3,11. Dengan demikian diketahui F hitung (89,145) > F tabel (3,11) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya secara simultan

variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *turnover intention* pada karyawan bagian medis RS "X" Pekanbaru.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variasi perubahan pada variabel tergantungnya. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi tergantungnya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828 ^a	.685	.677	1.959

a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Olahan SPSS 16.0

Dari tabel 8 di atas dapat diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,677 menjelaskan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan bagian medis RS "X" Pekanbaru sebesar 67,7% sementara 32,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang telah dilaksanakan diperoleh nilai $t_{hitung} (-9,280) < t_{tabel} (-1,989)$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Menjelaskan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bagian medis RS "X" Pekanbaru.
2. Hasil penelitian dilaksanakan diperoleh nilai $t_{hitung} (-10,008) < t_{tabel} (-1,989)$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Menjelaskan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bagian medis RS "X" Pekanbaru.

3. Hasil penelitian menjelaskan bahwa secara simultan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *turnover intention* karyawan bagian medis RS "X" Pekanbaru, dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,677 yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *turnover intention* pada karyawan bagian medis RS "X" Pekanbaru sebesar 67,7% sementara 32,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alshitri, Khalid I. 2013. *An Investigation of Factors Affecting Job Satisfaction among R&D Center Employees in Saudi Arabia. Journal of Human Resources Management Research*. Vol. 2013. Article ID 279369, DOI: 10.5171/2013.279369. 1-10.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Affandi, Azhar, Achmad Rozi, Denok Sunarsi. 2021. *Manajemen SDM Strategik*. Banten: Bintang Visitama Publisher.
- Andriani, Rian, Disman, Eeng Asman, dan

- Budi Santoso. 2021. *Conditional Process pada Manajemen SDM: Perspektif Polychronicity, Kepuasan Kerja, Engagement Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Turnover Intention*. Ponorogo: Gracias Logis Kreatif.
- Ardana, I Komang., & Ida Bagus Putra Widyantara. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensitas Turnover Karyawan*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 6: 1670-1683.
- Ardan, dan Achmad Jaelani. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- At-Thayyib. *Al-Qur'an dan Terjemahan*. 2013. Jawa Barat: Cipta Bagus Segara.
- Dewi, Vemmi Kesuma, Herni Pujiati, Azhar Affandi, Denok Sunarsi, Asrini. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatera Barat: Insan Cendekia Mandiri.
- Dey, Tumpa., Kumar, Ashok, dan Kumar, Y. L. N. (2014). *A New Look at the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment: A Conceptual Study*. *International Journal of Humanities and Social Science*. Vol. 04. Num 1. pp 281-287.
- Diwyarthi, Ni Desak, dkk. 2022. *Teori Psikologi Industri dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Management
- Djamal, Hidajanto. 2017. *TV Programming: Sebagai Satu Kesisteman Untuk Meraih Jumlah Audiens Secara Optimal Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana
- Gibson, James., Ivancevich., dan Konopaske, Robert. 2013. *Organizations Behavior, Structure, Processes. 14th edition*. Mc Graw-Hill. New York.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kusumaryoko, Prayogo. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0*. Yogyakarta: Deepublish.
- Manurung. 2012. *Metodologi Penelitian*, Jakarta : Halaman Moeka Publishing.
- Muhib, Hizbullah, Muhammad Firdaus, Kasiman. 2016. *Pengaruh Motivasi, Reward dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen dan Dampak Terhadap Kinerja (Studi Pada Guru dan Pegawai SD Baitul Amien 01 dan 02 Jember)*. *Journal Of Management and Business Aplication*. Vol 2 No 1.
- Perdana, Nova Ade. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Ganda Buanindo Kuantan Singingi Hilir*. *Journal of Management FEKON* Vol. 2 No. 1.
- Ramadhani, Sri. 2020. *Hubungan Antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Rosere Multi Karya*.
- Rekha, K.R.S. dan Kamalanabhan, T.J. 2012. *A Study on The Employee Turnover Intention in Ites/Bpo Sector*. *AMET International Journal of Management*. ISSN: 2231 – 6779 / July – Dec 2012. pp. 18-22.
- Ridlo, Ilham Akhsanu. 2012. *Turn Over Karyawan Kajian Literatur*. Surabaya: PHMovement Publication.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins Stephen P. dan Judge, Timothy. A. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. 2015. *Organizational Behavior (14th ed)*.

- New Jersey: Pearson.
- Sianipar, A.R.B. dan Haryati K. 2014. *Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV. X*. Jurnal Psikodemensia. Vol. XIII, No. 1 (98-114).
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tarigan, Veronica and Wahyu, Dorothea Ariani. 2015. *Empirical Study Relations Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention*. *International Journal of Management & Applied Economics*, vol. 5, no.2.
- Ulndag, Orhan. 2013. *The Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior on Turnover Intentions*. *International Journal of Hospitality Review: Vol. 29: Iss. 2*.
- Wateknya, Yoga. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri)*. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan. Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yapentra, A. (2017). *Pengaruh Upah Sistim Bagi Hasil (Profit Sharing) Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Rumah Makan Kotabuana Pekanbaru)*. *Jurnal Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(1), STIE Riau : Pekanbaru
- Yucel, Ilhami. 2012. *Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study*. *International Journal of Business and Management; Vol. 7, No. 20*.
- Yusuf, A. Muri. 2014. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Yusuf, Ria Mardiana dan Syarif Darman. 2018. *Komitmen Organisasi: Definisi, Pengaruh, Mempengaruhi*. Makasar: Nas Media Pustaka.
- Zulmiyetri, Nurhastuti, Safaruddin. 2019. *Penulisan Karya Ilmiah Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.