
ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH KARYAWAN PADA PT. TANIMAS SOAP INDUSTRIES

Tiur Rajagukguk[✉], Winarto, Alfrina Novitasari Br. Purba

Universitas Methodist Indonesia, Medan, Indonesia

Email: justilira@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, komitmen kerja, dan keterlibatan kerja secara simultan terhadap keinginan berpindah pada karyawan PT. Tanimas Soap Industries. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Sampel yang diambil sebanyak 76 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasannya kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan. Dan secara simultan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keterlibatan kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi keinginan berpindah karyawan pada PT. Tanimas Soap Industries. Kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keterlibatan kerja dapat mempengaruhi keinginan berpindah karyawan pada PT. Tanimas Soap Industries sebesar 74,1%. Dan sisanya sebesar 25,9 diperoleh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja, Keinginan Berpindah.

PENDAHULUAN

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada karyawan PT. Tanimas Soap Industries, terdapat indikasi ketidakpuasan kerja, komitmen organisasi dan keterlibatan kerja sehingga karyawan ingin berpindah kerja yang tercermin dari sejumlah fenomena. Karyawan pada perusahaan ini kurang termotivasi untuk berkompetisi meraih karir yang lebih tinggi, sehingga karyawan hanya selalu berada pada posisi jabatan yang sama setiap tahunnya. Masih ditemukan adanya ketidakharmonisan hubungan kerjasama, baik dengan sesama rekan maupun dengan atasan. Komitmen menunjukkan tingkat keyakinan dan loyalitas individu terhadap organisasinya atau intensitas seseorang untuk mengidentifikasi dirinya.

Selain itu fenomena pada karyawan PT. Tanimas Soap Industries, terdapat divisi operasional sering datang terlambat memberikan laporan yang dibutuhkan yang berakibat kepada keterlambatan penyelesaian laporan di bagian administrasi. Disamping itu karyawan memperoleh alokasi akhir (gaji) dari perusahaan tidak sebanding dengan apa yang karyawan berikan. Proses alokasi antara karyawan dengan perusahaan dirasa tidak sesuai dan perlakuan dari perusahaan kepada

karyawan dirasa tidak adil sehingga karyawan akan mengevaluasi setiap apa yang karyawan terima dibandingkan dengan apa yang karyawan berikan pada organisasi. Kondisi ini kerap menimbulkan pertentangan diantara karyawan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Hamali (2017:193) “Kepuasan kerja adalah pandangan karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan karyawan. Perasaan tersebut akan tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya”.

Menurut Edy (2016:74) “Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”.

Menurut Sedarmayanti (2018:75), indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Upah (Wages)
2. Promosi (Promotion)
3. Supervisi (Supervision)

Komitmen Organisasi

Menurut Mathis (2017:99) menyatakan bahwa “komitmen adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam organisasi tersebut”.

Menurut Sedarmayanti (2018:128), “Komitmen organisasi memiliki dua komponen penting, yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku terhadap suatu perkara. Sikap berkaitan dengan identifikasi, keterlibatan dan kesetiaan, sedangkan kehendak bergantung pada keadaan untuk bertindak laku dalam kesediaan menampilkan usaha”.

Menurut Robbins (2016:73) bahwa komitmen memiliki 3 (tiga) indikator komitmen kerja yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Komitmen afektif (affective commitment)
2. Komitmen berkelanjutan (continuance commitment)
3. Komitmen normatif (normative commitment)

Keterlibatan Kerja

Luthans (2014:80) mendefinisikan bahwa “keterlibatan kerja terjadi jika anggota organisasi menempatkan dirinya dalam peran fisik, kognitif, dan emosional selama bekerja”.

Menurut Sedarmayanti (2018:137) “keterlibatan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam citra diri individu”.

Menurut Mathis (2017:162) keterlibatan kerja memiliki dua indikator yang dapat dijelaskan sebagai:

1. Perasaan berarti
2. Rasa aman
3. Perasaan ketersediaan

Keinginan Berpindah Pada Karyawan

Wether (2016:269) mengklasifikasikan perpindahan berdasarkan pemicu keputusan yang dibuat, yaitu dengan kemauan sendiri (voluntary) dan bukan kemauan sendiri (involuntary).

Menurut Robbins (2016:53), Evaluasi terhadap berbagai pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya perpindahan karena individu yang memilih keluar dari organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan faktor lain seperti kondisi pasar kerja, kesempatan kerja, dan panjangnya masa kerja merupakan kendala yang penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada.

Indikator keinginan berpindah menurut Mobley dalam Luthans (2014:63) meliputi:

1. Berpikir untuk keluar dari pekerjaan (Thinking of quitting)
2. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (Intent to search)
3. Keinginan untuk berhenti kerja (Intent to quit)

Hipotesis

H1: Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap keinginan berpindah pada karyawan PT. Tanimas Soap Industries.

H2: Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap keinginan berpindah pada karyawan PT. Tanimas Soap Industries.

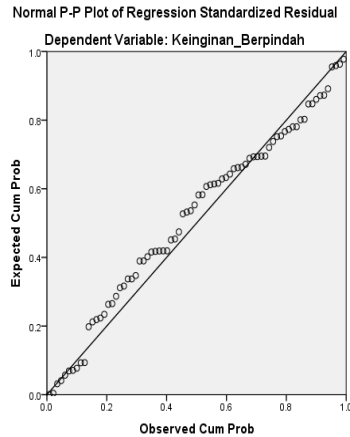
H3: Keterlibatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap keinginan berpindah pada karyawan PT. Tanimas Soap Industries.

H4: Kepuasan kerja, komitmen kerja, dan keterlibatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap keinginan berpindah pada karyawan PT. Tanimas Soap Industries.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Tanimas Soap Industries yang beralamat di Jl. Pertahanan, Lantasan Lama, Patumbak, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20361, Kota Medan, Indonesia. Waktu penelitian dari bulan Februari 2022 sampai dengan selesai. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Tanimas Soap Industries yaitu sebanyak 76 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi ditarik sebagai sampel penelitian untuk penelitian disebut sebagai teknik sampel jenuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN
Hasil Uji Asumsi Klasik
Hasil Uji Normalitas

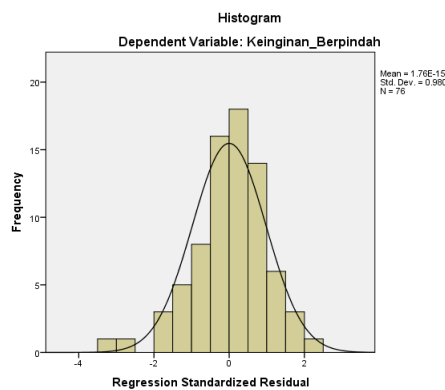


Sumber: Data Diperoleh dari SPSS 25

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas P-P Plot

Grafik Normal Probability Plot di atas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Dengan demikian bahwa model regresi berdistribusi normal atau memenuhi syarat asumsi normalitas.

Selain grafik histogram dan Normal Probability Plot uji normalitas dapat dilakukan melalui uji Kolmogorov-Smirnov yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:



Sumber : Data Diperoleh dari SPSS 25

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Histogram

Dari gambar di atas terlihat batang pada histogram secara umum berada di bawah kurva normal, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel penelitian berdistribusi normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.94030972
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.061
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.192 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2022)

Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov di atas menunjukkan Asymp. Sig sebesar 0,192, yang dimana nilai Asymp. Sig lebih besar daripada 0,05. Sehingga hasil ini menunjukkan bahwa variabel berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinierity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	35.630	.871		40.895	.000		
	Kepuasan_Kerja	-.423	.085	-.437	-4.998	.000	.470	2.128
	Komitmen_Organisasi	-.182	.067	-.190	-2.730	.008	.741	1.350
	Keterlibatan_Kerja	-.345	.076	-.377	-4.507	.000	.512	1.952

a. Dependent Variable: Keinginan Berpindah

Sumber : Data Diperoleh dari SPSS 25

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel di atas terlihat bahwa menunjukkan semua nilai VIF dari semua variabel independen dalam penelitian ini mempunyai nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,10. Maka dapat dikatakan bahwa penelitian ini tidak terjadinya multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.380	.535		.710	.480
	Kepuasan_Kerja	-.058	.052	-.182	1.108	.271
	Komitmen_Organisasi	.073	.041	.234	1.788	.078
	Keterlibatan Kerja	.068	.047	.228	1.445	.153

a. Dependent Variable: Abs RES1

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2022)

Hasil uji glejser pada tabel di atas menunjukkan nilai signifikan memiliki nilai sig pada variabel kepuasan kerja adalah 0,271, komitmen organisasi memiliki sig 0,078, dan keterlibatan kerja memiliki sig 0,153, yang dimana ketiga variabel tersebut memiliki sig di atas 0,05. Sehingga hasil uji heterokedastisitas sudah memenuhi syarat pengujian dengan glejser, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinierity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	35.630	.871		40.895	.000		
	Kepuasan_Kerja	-.423	.085	-.437	-4.998	.000	.470	2.128

	Komitmen Organisasi	-.182	.067	-.190	-2.730	.008	.741	1.350
	Keterlibatan Kerja	-.345	.076	-.377	-4.507	.000	.512	1.952
a. Dependent Variable: Keinginan Berpindah								

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2022)

$$Y = 35,630 - 0,423X1 - 0,182X2 - 0,345X3$$

1. Nilai konstanta (α) sebesar 35,630, yang berarti bahwa nilai kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keterlibatan kerja dianggap tidak ada atau sama dengan nol maka nilai keinginan berpindah akan memiliki nilai 35,360.
2. Nilai koefisien regresi ($X1$) sebesar -0,423, yang berarti bahwa apabila terdapat penurunan satu satuan kepuasan kerja maka mampu menurunkan keinginan berpindah sebesar 0,423 satuan.
3. Nilai koefisien regresi ($X2$) sebesar -0,182, yang berarti bahwa apabila terdapat penurunan satu satuan komitmen organisasi maka mampu menurunkan keinginan berpindah sebesar 0,182 satuan.
4. Nilai koefisien regresi ($X3$) sebesar -0,345, yang berarti bahwa apabila terdapat penurunan satu satuan keterlibatan kerja maka mampu menurunkan keinginan berpindah sebesar 0,345 satuan.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis t

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis t

		Coefficients ^a					Collinierity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	35.630	.871		40.895	.000		
	Kepuasan Kerja	-.423	.085	-.437	-4.998	.000	.470	2.128
	Komitmen Organisasi	-.182	.067	-.190	-2.730	.008	.741	1.350
	Keterlibatan Kerja	-.345	.076	-.377	-4.507	.000	.512	1.952
a. Dependent Variable: Keinginan Berpindah								

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan table hasil uji secara parsial yang di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja mempunyai thitung sebesar -4,998 lebih kecil dari ttabel 1,993 dan memiliki nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah pada PT. Tanimas Soap Industries.
2. Komitmen Organisasi mempunyai thitung sebesar -2,730 lebih kecil dari ttabel 1.993 dan memiliki nilai signifikan 0,008 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah pada PT. Tanimas Soap Industries.
3. Keterlibatan Kerja mempunyai thitung sebesar -4,507 lebih kecil dari ttabel 1,993 dan memiliki nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah pada PT. Tanimas Soap Industries.

Hasil Uji Hipotesis F

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	809.166	3	269.722	68.777	.000 ^b
	Residual	282.360	72	3.922		
	Total	1091.526	75			
a. Dependent Variable: Keinginan Berpindah						
b. Predictors: (Constant), Keterlibatan_Kerja, Komitmen_Organisasi, Kepuasan_Kerja						

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel di atas bahwa nilai Fhitung sebesar 68,777 lebih besar dari nilai Ftabel 2,73 dan memiliki nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keterlibatan kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi keinginan berpindah karyawan pada PT. Tanimas Soap Industries.

Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	.861 ^a	.741	.731	1.98032	.741	68.777	3	72	.000
a. Predictors: (Constant), Keterlibatan_Kerja, Komitmen_Organisasi, Kepuasan Kerja									
b. Dependent Variable: Keinginan_Berpindah									

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan pada tabel di atas terlihat bahwa Adjusted R Square sebesar 0.731, hal ini berarti sebesar 73,1% variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keterlibatan kerja dapat mempengaruhi keinginan berpindah karyawan pada PT. Tanimas Soap Industries. Dan sisanya sebesar 26,9% diperoleh dari variabel lain yang tidak diteliti seperti motivasi dan insentif karena motivasi dan insentif diduga memiliki pengaruh terhadap keinginan berpindahnya karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka dapat diuraikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah pada PT. Tanimas Soap Industries.
2. Komitmen organisasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah pada PT. Tanimas Soap Industries.
3. Keterlibatan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah pada PT. Tanimas Soap Industries.
4. Kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keterlibatan kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi keinginan berpindah karyawan pada PT. Tanimas Soap Industries
5. Kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keterlibatan kerja dapat mempengaruhi keinginan berpindah karyawan pada PT. Tanimas Soap Industries sebesar 73,1%. Dan sisanya sebesar 26,9% diperoleh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, contohnya motivasi dan insentif karena motivasi dan insentif diduga memiliki pengaruh terhadap keinginan berpindahnya karyawan.

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk Perusahaan
 - a. Disarankan pada perusahaan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar karyawan dapat bertahan bekerja pada perusahaan. Seperti pada sistem pemberian upah yang sesuai dengan pekerjaan karyawan, upah yang diterima sesuai dengan pendidikan yang sudah ada, promosi karyawan dilakukan dengan objektif, dan kenaikan pangkat yang sesuai.
 - b. Disarankan pada perusahaan agar dapat meningkatkan komitmen karyawan agar karyawan merasa nyaman untuk menghabiskan masa karirnya di perusahaan ini. Dengan adanya keinginan kuat karyawan untuk bertahan maka perusahaan tidak akan mengalami keperpindahan karyawan.
 - c. Disarankan pada perusahaan agar dapat meningkatkan keterlibatan kerja karena perusahaan yang dapat melibatkan karyawannya secara langsung maupun tidak langsung akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Misalnya seperti karyawan dilibatkan dalam persentase untuk hasil kerja masing-masing serta melibatkan diskusi mengenai pekerjaan yang harus dicapai.
2. Untuk Penelitian Selanjutnya
Mengacu pada hasil penelitian ini, penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan pembahasan yang lebih mendetail pada berbagai indikator dalam variabel kepuasan kerja, komitmen karyawan, dan keterlibatan kerja karyawan yang dilakukan perusahaan ataupun dengan melakukan penelitian lain dengan menggunakan faktor-faktor lain yang mempengaruhi keinginan berpindah karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Candy, S. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kelelahan Kerja Terhadap Turnover Intentions pada Karyawan CV DJAYADIPA. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1).
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. & Yusuf. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Hasbie, Sandra P., Roni F., & Darma R. (2016). *Kepuasan Kerja, Komitmen*

-
- Organisasi dan Keinginan Bepindah: Studi Pada Karyawan Pahala Express Jatiasih Bekasi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 4(1).
- Hasibuan, M.S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutabarat, E. (2018). *Pengaruh Komitmen Kerja dengan Keterlibatan Karyawan pada PT Wilmar Nabati Indonesia*. Skripsi Ekonomi Manajemen. Medan: Universitas Methodist Indonesia.
- Khotimah, R. D., Djumali & Supawi. (2019). Analisa Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Sewing PT Dan Liris). *Jurnal Edonomika*, 3(2).
- Kreitner, & Williams. (2016). *Management: A Practical Introduction*. New York: McGra-Hill Education.
- Kusumaputri, E. S. (2015). *Komitmen pada Perubahan Organisasi: Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Luthans, F. (2014). *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi II, Yogyakarta: Bahasa Indonesia.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L. & John H. J., (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, A. & Hadi, S. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (PT. Seger Agro Nusantara Cabang Dompu). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 7(2).
- Putra, Pande A. J. K & I Wayan M. U. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Jayakarta Balindo. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(2)
- Robbins, S. P., (2016). *Perilaku Organisasi*, Jilid 1 & 2, Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Jakarta: Binapura Aksara.
- Sinuraya, E. (2018). *Analisis Kepuasan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Pacific Medan Industri*. Skripsi Ekonomi Manajemen. Medan: Universitas Methodist Indonesia.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wether & Davis. (2016). *Human Resources and Personnel Management 5thEd*.

Boston: McGraw-Hill.

Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada-14240.

Widyadmono, V. M. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (studi pada Accounting Staff Perusahaan Swasta di DIY). *Jurnal Manajemen Indonesia*, 15(2)

Zulkarnain, W. & Yayan, S. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan PT. Delami Garmen Kota Bandung. *Jurnal Sekretaris dan Manajemen*, 2(2)