



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN  
PENILAIAN KINERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
PADA ZAM ZAM HOTEL & *CONVENTION* KOTA BATU**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

Tri Wijayanti

NPM. 21701081333

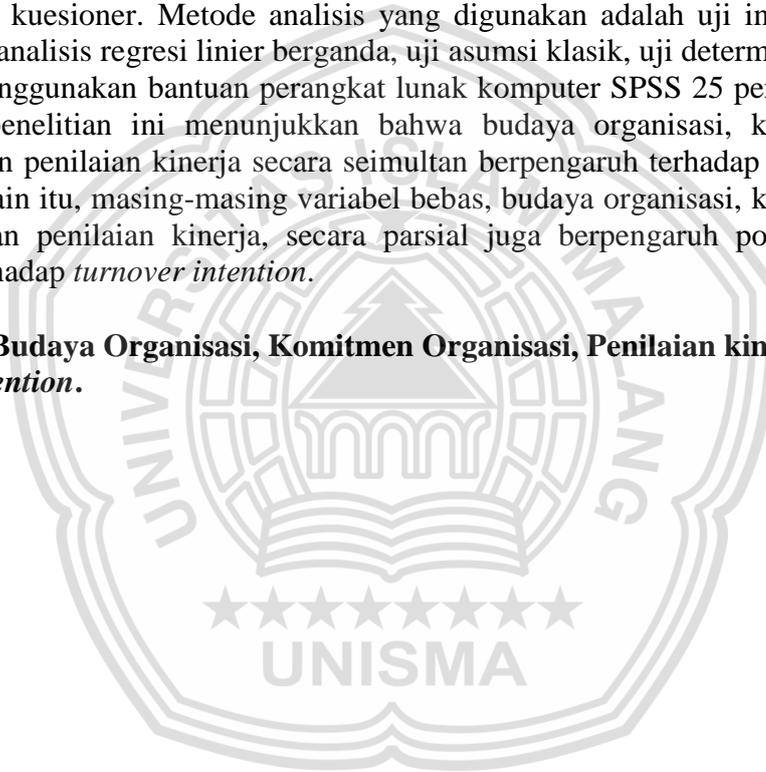


**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
MALANG  
2021**

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Zam Zam Hotel & *Convention* Kota Batu. Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dimana data yang dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan penilaian kinerja terhadap *turnover intention*. Variabel bebas yang digunakan adalah budaya organisasi, komitmen organisasi, dan penilaian kinerja, sedangkan variabel terikatnya adalah *turnover intention*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 44 responden yang merupakan karyawan di Zam Zam Hotel & *Convention* Kota Batu. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah uji instrumen, uji moralitas, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji determinasi, uji f dan uji t menggunakan bantuan perangkat lunak komputer SPSS 25 pengolahan data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, dan penilaian kinerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Selain itu, masing-masing variabel bebas, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan penilaian kinerja, secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

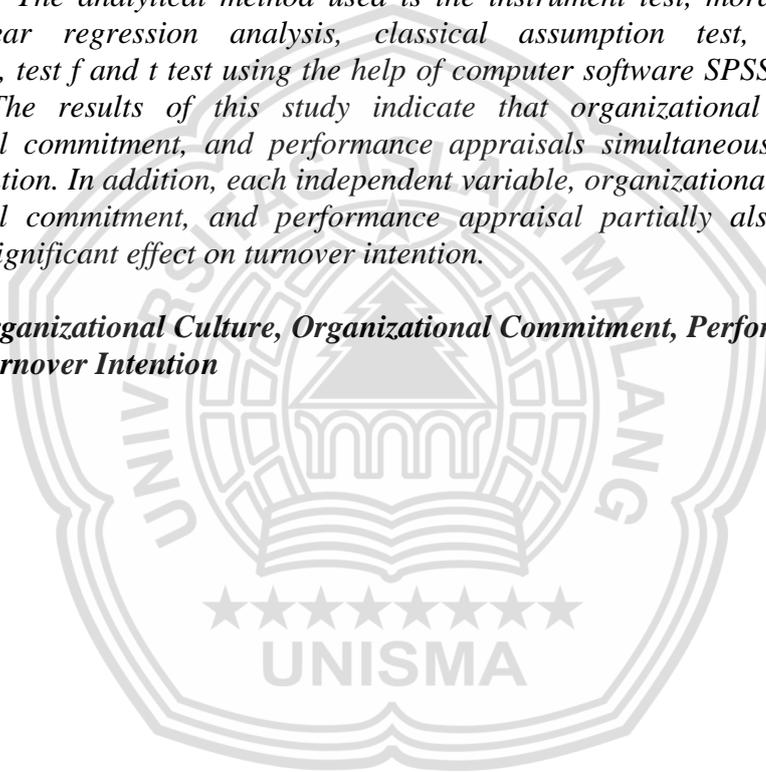
**Kata kunci:** Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Penilaian kinerja, *Turnover Intention*.



## ABSTRACT

*This research was conducted at Zam Zam Hotel & Convention Kota Batu. In this research, the type of research used is quantitative research where the data is expressed in numbers and analyzed by statistical techniques. The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture, organizational commitment, and performance appraisals on turnover intention. The independent variables used are organizational culture, organizational commitment, and performance appraisal, while the dependent variable is turnover intention. The sample used in this study were 44 respondents who were employees at Zam Zam Hotel & Convention Kota Batu. The data collection technique used a questionnaire. The analytical method used is the instrument test, morality test, multiple linear regression analysis, classical assumption test, test of determination, test f and t test using the help of computer software SPSS 25 data processing. The results of this study indicate that organizational culture, organizational commitment, and performance appraisals simultaneously affect turnover intention. In addition, each independent variable, organizational culture, organizational commitment, and performance appraisal partially also has a positive and significant effect on turnover intention.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Organizational Commitment, Performance Appraisal, Turnover Intention*



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Dalam suatu organisasi maupun perusahaan sumber daya manusia merupakan hal penting yang harus diperhatikan, sebab sumber daya manusia merupakan roda penggerak dari sebuah perusahaan. Produktivitas suatu perusahaan akan terus meningkat dan stabil apabila perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang kompeten dan dikelola dengan maksimal. Setiap individu dalam sebuah perusahaan pasti mempunyai ide, gagasan, dan pokok pemikiran yang berbeda, maka dari itu dalam sebuah perusahaan diperlukan seorang pemimpin yang dapat menyatukan beberapa pemikiran tersebut agar menjadi satu kesatuan pemikiran sesuai dengan visi, misi, dan tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang merencanakan dan menghasilkan barang atau jasa, memasarkan produk, mengawasi mutu, mengalokasi sumber daya keuangan, dan merumuskan seluruh strategi untuk mencapai tujuan organisasi. Perusahaan harus bisa mengelola dan memaksimalkan sumber daya manusia yang ada di dalamnya, dengan harapan apabila perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang unggul, maka perusahaan akan mudah untuk menghadapi para kompetitornya ( Samsudin, 2012).

Dalam dunia bisnis, *Turnover intention* merupakan salah satu masalah besar yang harus dihadapi oleh suatu perusahaan. Banyaknya karyawan yang

keluar dari perusahaan akan menyebabkan semakin tingginya biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk merekrut ulang karyawan dan biaya pelatihan kembali. *Turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya atas dasar keinginannya sendiri. Proses *turnover* biasanya ditandai dengan timbulnya kondisi dimana karyawan memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan atau yang disebut dengan *turnover intention* (Mahdi, 2012).

Perusahaan yang memiliki angka *turnover intention* yang tinggi mengindikasikan bahwa karyawan tidak betah bekerja di perusahaan tersebut. Jika dilihat dari segi ekonomi tentu perusahaan akan mengeluarkan biaya yang cukup besar karena perusahaan sering melakukan rekrutmen yang biayanya sangat tinggi, pelatihan dapat menguras tenaga dan biaya serta faktor-faktor lain yang mempengaruhi suasana kerja menjadi kurang menyenangkan. Oleh karena itu, perusahaan sebagai suatu organisasi bisnis dengan tujuan utama memperoleh laba yang semaksimal mungkin, harus siap dengan segala kemungkinan. Hal ini dapat dicapai melalui pengelolaan secara baik dengan memperhatikan beberapa hal diantaranya yaitu: budaya organisasi, komitmen organisasi dan penilaian kerja.

Budaya organisasi merupakan suatu persepsi yang dianut dan dipercaya oleh seluruh anggota dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge, 2013). Budaya organisasi yang kemudian kerap di temukan dalam organisasi ialah budaya kolektivitas antar sesama anggota dan budaya untuk saling berbagi ilmu pengetahuan. Budaya organisasi yang baik akan membuat akan membuat anggota organisasi dapat bekerja sama dengan baik. Sebuah organisasi merupakan perkumpulan dari beberapa orang tentunya setiap individu memiliki latar

belakang yang berbeda-beda dan juga budaya berbeda pula sehingga perlu adanya penyatuan persepsi antar sesama agar kemudian tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Budaya organisasi dapat mewakili seluruh persepsi dari orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi bukan merupakan suatu peraturan yang harus dijalani, melainkan kesadaran dari tiap anggota untuk menyadari apa yang harus dikerjakan untuk mencapai tujuan bersama dan tujuan dari perusahaan, sehingga dapat menugurangi tingkat turnover karyawan (Robbins dan Judge, 2013).

Dalam suatu perusahaan, komitmen organisasi adalah salah satu yang penting, sehingga tujuan dapat tercapai secara optimal. Komitmen organisasional adalah keadaan dimana seorang karyawan berpihak kepada suatu perusahaan tertentu dan memiliki keinginan dan tujuan untuk mempertahankan diri sebagai anggota dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge, 2013). Komitmen organisasional sebagai derajat dengan mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan perusahaan dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan perusahaan (Sopiah, 2011). Komitmen organisasional juga merupakan keadaan psikologis seorang karyawan yang dapat dilihat dari rasa loyalitas karyawan serta mampu fokus terhadap tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan merasa nyaman atas pekerjaan dan tempat dimana bekerja, sehingga memiliki keinginan untuk tetap berada di dalam perusahaan tersebut (Crow, 2012).

Penilaian kinerja sangat penting untuk meningkatkan kualitas karyawan dalam perusahaan. Penilaian kinerja umumnya diangkat oleh perusahaan dalam rangka mendorong dan mengukur kinerja karyawan (Getnet, dkk., 2014). Selanjutnya, mereka juga mengungkapkan bahwa praktek evaluasi kinerja ini dapat digunakan untuk mendeteksi persepsi, preferensi, dan keyakinan karyawan yang berkaitan dengan tujuan. Sebagai perusahaan, mereka dihargai dan dipandang sebagai bagian daritim dalam perusahaan. Dengan demikian, karyawan dapatmenunjukkan komitmen lebih besar untuk organisasi mereka (Ikramullah, 2012).

Pentingnya budaya organisasi, komitmen organisasional, dan penilaian kinerja sebagai salah satu variabel yang berkontribusi untuk berpengaruh terhadap *turnover intention* telah ditegaskan dalam beberapa studi. Salah satunya yaitu hasil studi yang dilakukan oleh Baik-Kyoo dan Sunyoung (2010) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi, memiliki tingkat *turnover intention* yang rendah. Selain itu, Sari, dkk. (2019) mengatakan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Artinya, jika budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja tinggi maka *turnover intention* karyawan akan turun.

Lebih jauh hasil studi lain yang dilakukan oleh Khan (2014) juga menunjukan bahawa komitmen organisasional yang rendah akan meningkatkan keinginan berpindah karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Dalam penelitian lain disebutkan bahwa kompensasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, jika tingkat kompensasi dan budaya organisasi rendah, maka kemungkinan karyawan meninggalkan organisasi sangat tinggi dan sebaliknya (Widayati dan Yunia, 2016). Terakhir, penilaian kinerja mempunyai hubungan kuat dan berpengaruh secara positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Penilaian Kerja mempunyai hubungan sangat kuat dan berpengaruh negatif serta signifikan terhadap Intensi *Turnover* (Wijaya, 2015).

Zam Zam Hotel & *Convention* adalah salah satu hotel terkemuka di Kota Batu dengan komitmen untuk memuaskan tamu dengan keramahan yang sangat baik. Berdiri pada tahun 2005 di atas lahan seluas lebih kurang 14.000m<sup>2</sup> milik pasangan suami istri Bapak Ir. Widagdo dan Ibu Ir. Sri Ribut Gestiani, pada awalnya hanya terdiri dari 3 unit bangunan villa, 2 unit lapangan futsal, serta 12 *private room* karaoke. Bapak dan ibu Widagdo punya impian besar menjadikan lahan tersebut sebagai kawasan wisata keluarga, maka pada tahun 2012 pembangunan dilanjutkan dengan mendirikan hotel setinggi tiga lantai hingga rampung pada tahun 2014 dengan dioperasikannya 36 unit kamar dan terus bertambah hingga kini memiliki sejumlah 76 kamar.

Hasil observasi menunjukkan bahwa terdapat kondisi-kondisi tidak ideal ada di Zam Zam Hotel & *Convention* Kota Batu. Hotel ini memiliki permasalahan terkait tingginya angka karyawan yang keluar dari perusahaan:

**Tabel 1.1 Data *Turnover* Karyawan di Zam Zam Hotel & *Convention* Kota Batu**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah karyawan</b>	<b>Jumlah karyawan</b>	<b>Jumlah karyawan</b>	<b>Jumlah karyawan</b>
--------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------

	awal tahun	yang keluar	yang masuk	akhir tahun
2015	60	8	5	57
2016	57	7	4	54
2017	54	3	5	56
2018	56	12	4	48
2019	48	11	3	40

Sumber: Zam Zam Hotel & Convention Kota Batu 2020

Berdasarkan Tabel 1.1, dalam kurun waktu lima tahun terakhir, masalah *turnover* karyawan dalam hotel ini bisa dikatakan cukup memprihatinkan yaitu mengalami angka *turnover* di atas 10%. Beberapa hal yang menyebabkan masalah tersebut yaitu adanya rasa kurang cocok dan keinginan untuk mencari pekerjaan baru di perusahaan lain, kecenderungan dari karyawan untuk berfikir keluar dari perusahaan karena tidak nyamannya lingkungan tempat kerja, dan terjadi karena adanya kesenjangan antara ekspektasi dan kenyataan atau dengan kata lain karena adanya ketidak sesuaian. Hal tersebut tentu memerlukan perhatian serius dari *stakeholders* perusahaan tersebut. Selain itu, sanksi-sanksi berat yang diberikan oleh pihak hotel juga membuat karyawan tidak betah seperti ketika adanya *complain* dari pelanggan, maka karyawan bersangkutan akan langsung di berikan surat peringatan atau bahkan dipecat.

Masalah lain yang ditemukan di Zam Zam Hotel & Convention Kota Batu yaitu penggajian karyawan. Berdasarkan hasil interview dengan sejumlah karyawan, pemberian gaji yang dilakukan oleh pihak hotel sering terlambat dari tanggal yang sudah ditentukan. Penggajian karyawan yang seharusnya dibayarkan pada setiap akhirnya bulan, seringkali terlambat hingga sampai pada minggu pertama pada bulan selanjutnya. Hal ini juga turut mempengaruhi angka *turnover*

*intention* karyawan. Penggajian merupakan kompensasi secara langsung yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilakukan.

Pada pelaksanaannya, pembayaran gaji pegawai harus dilaksanakan secara profesional dengan maksud agar terciptanya hubungan timbal balik yang baik antara instansi dan karyawan. Hal ini dimaksudkan agar dalam pelaksanaan hak dan kewajiban dapat dijalankan dengan selaras dan seimbang. Masalah Gaji atau Imbalan Kerja bagi Karyawan merupakan hal yang sensitif dan berpengaruh langsung pada produktivitas kerja individu. Sistem penggajian suatu instansi sangat mempengaruhi keberadaan pekerja dan instansi. Penerapan sistem penggajian yang tepat dapat memberikan kepuasan bagi pekerja maupun instansi.

Selain itu, tidak adanya aturan jelas terkait perjanjian kerja juga turut memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di Zam Zam Hotel & Convention Kota Batu. Perjanjian Kerja diatur dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 14 mendefinisikan perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mempunyai syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Atas pengertian kerja sebagai berikut; 1) adanya perbuatan hukum atau peristiwa hukum berupa perjanjian, 2) adanya subjek atau pelaku yakni pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja masing-masing membagi kepentingan, membuat syarat-syarat kerja, 3) hak dan kewajiban para pihak.

Dalam Ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 membuat dua klasifikasi perjanjian kerja, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu, dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Klasifikasi ini penting karena syarat dengan

perlindungan hukum untuk karyawan. Undang-undang menentukan sejumlah syarat perjanjian kerja waktu tertentu. Syarat-syarat ini diadakan agar sedapat mungkin perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak diadakan atau diminimalkan. Praktik menunjukkan bahwa banyak perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat, padahal syarat-syarat material tidak terpenuhi. Pengusaha sering memaksakan pembuatan perjanjian kerja untuk waktu tertentu untuk menghindari sejumlah beban oleh undang-undang, padahal di dalam sejumlah beban inilah diletakkan perlindungan hukum untuk buruh.

Variabel-variabel yang akan diteliti pada penelitian ini adalah budaya organisasi, komitmen organisasi, penilaian kinerja dan *turnover intention*. Faktor-faktor pendukung agar *turnover intention* dapat terpenuhi yaitu dengan menciptakan budaya organisasi, komitmen organisasi dan penilaian kinerja yang baik. Berdasarkan uraian latar belakang judul penelitian ini adalah **“Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan penilaian kinerja terhadap *turnover intention* pada Zam Zam Hotel & Convention Kota Batu”**.

### 1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan penilaian kinerja terhadap *turnover intention* pada Zam Zam Hotel & Convention Kota Batu?
2. Apakah pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* pada Zam Zam Hotel & Convention Kota Batu?
3. Apakah pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada Zam Zam Hotel & Convention Kota Batu?

4. Apakah pengaruh penilaian kinerja terhadap *turnover intention* pada Zam Zam Hotel & Convention Kota Batu?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam memberikan bukti empiris mengenai pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan penilaian kinerja terhadap *turnover intention*. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan penilaian kinerja terhadap *turnover intention* pada Zam Zam Hotel & Convention Kota Batu.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* pada Zam Zam Hotel & Convention Kota Batu.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada Zam Zam Hotel & Convention Kota Batu.
4. Untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja terhadap *turnover intention* pada Zam Zam Hotel & Convention Kota Batu.

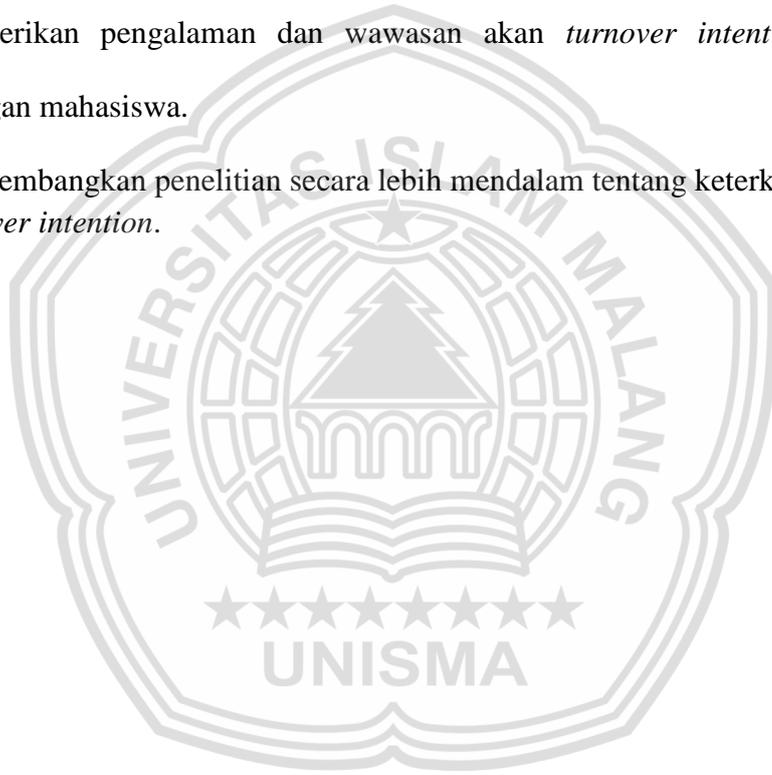
### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi suatu informasi yang bermanfaat bagi beberapa penulis dan Zam Zam Hotel & Convention Kota Batu.

1. Penelitian ini memberikan manfaat teoritis yang relevan dalam disiplin ilmu manajemen khususnya dalam bidang sumberdaya manusia.

2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan, informasi dan tolak ukur dalam mengatasi masalah *turnover intention* di Zam Zam Hotel & Convention Kota Batu untuk masa mendatang dan sebagai bahan pertimbangan untuk menganalisis kembali seberapa efektif penerapan budaya organisasi, komitmen organisasi dan penilaian kinerja untuk meningkatkan *turnover intention*.
3. Memberikan pengalaman dan wawasan akan *turnover intention* dari kalangan mahasiswa.

Mampu mengembangkan penelitian secara lebih mendalam tentang keterkaitan dengan *turnover intention*.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

1. Budaya organisasi, komitmen organisasi, dan penilaian kinerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Zam Zam Hotel & Convention Kota Batu.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.
4. Penilaian kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

#### 5.2 Keterbatasan

Penelitian ini sudah dilakukan dengan baik sesuai prosedur, akan tetapi ada kekurangan dari peneliti terkait penelitian ini yaitu:

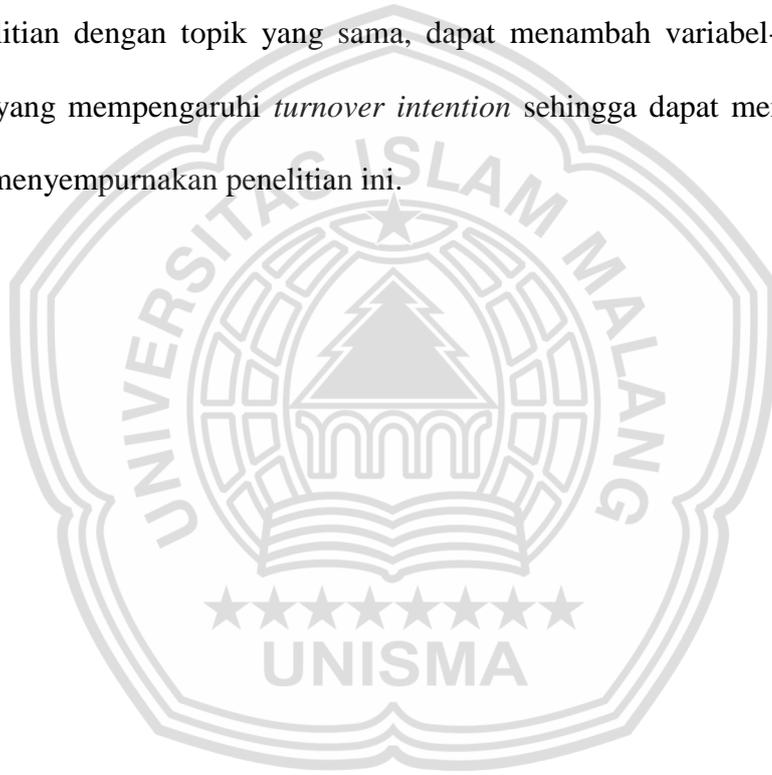
1. Penelitian ini hanya menguji variabel “budaya organisasi, komitmen organisasi, dan penilaian kinerja terhadap *turnover intention*” dan sebenarnya masih banyak variabel yang mampu mempengaruhi *turnover intention* seperti, kompensasi, gaya kepemimpinan, *reward* dan kepuasan kerja.
2. Jumlah responden yang relatif kecil yaitu berjumlah 44 responden.

3. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara membagikan langsung kepada karyawan dan mengambilnya setelah 7 hari, maka dikhawatirkan ada sebagian karyawan yang kurang paham dengan pernyataan yang ada dalam kuesioner.

### 5.3 Saran

1. Menurut hasil uji regresi diketahui dari variabel budaya organisasi pada pernyataan “Saya bekerja sesuai dengan target yang telah di tentukan” menjadi item yang dipersepsikan terendah, maka dari itu disarankan kepada pihak Zam Zam Hotel & Convention Kota Batu untuk memberikan target pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga budaya yang ada di dalam organisasi akan semakin baik.
2. Pada variabel komitmen organisasi, pernyataan “Saya mendapat keuntungan *financial* di Zam Zam Hotel & Convention Kota Batu” menjadi item yang dipersepsikan terendah, maka dari itu disarankan kepada pihak Zam Zam Hotel & Convention Kota Batu untuk memperhatikan gaji atau pendapatan dari setiap karyawan, sehingga komitmen organisasi karyawan akan semakin lebih baik.
3. Pada variabel penilaian kinerja, pernyataan “Saya mampu memotivasi teman kerja saya” menjadi item yang dipersepsikan terendah pada variabel penilaian kinerja, maka dari itu disarankan kepada pihak Zam Zam Hotel & Convention Kota Batu untuk memperhatikan motivasi kerja karyawannya. Sehingga karyawan akan memiliki motivasi lebih.

4. Pada variabel *turnover intention*, pernyataan “Suasana pekerjaan saat ini sangat kondusif” menjadi item yang dipersepsikan terendah, maka dari itu disarankan kepada pihak Zam Zam Hotel & Convention Kota Batu untuk memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan sehingga akan membuat *turnover intention* karyawan akan menurun.
5. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk mengembangkan penelitian dengan topik yang sama, dapat menambah variabel-variabel lain yang mempengaruhi *turnover intention* sehingga dapat mendukung dan menyempurnakan penelitian ini.





University of Islam Malang  
**REPOSITORY**



© Hak Cipta Milik UNISMA

[repository.unisma.ac.id](http://repository.unisma.ac.id)

## Daftar Pustaka

- Aamodt, G. M. (2012). *Applied industrial/organizational psychology*. Thomson Wadsworth Publishing.
- Amstrong, S. dan Schlosser. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Elexmedia Komputindo. Jakarta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Baek-Kyoo., dan Sunyoung. (2010). *Career Satisfaction, Organizational Commitment And Turnover Intention: The Effects Of Goal Orientation, Organizational Learning Culture And Developmental Feedback*. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(6), 482–500.
- Chen, C. F., dan Yu, C. (2014). *Effects Of Positive Vs Negative Forces On The Burnout Commitment Turnover Relationship*. *Journal of Service Management*, 25(3), 388–410.
- Crow, M. S. (2012). *Organizational Justice And Organizational Commitment Among South Korean Police Officers: An Investigation Of Job Satisfaction As A Mediator, Policing*. *An International Journal of Police Strategies & Management*, 35(2), 402–423.
- Dhananjaya, I. G., dan Dewi, I. A. (2019). *Pengaruh Kompensasi Finansial, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Turnover Intention Karyawan Koperasi Asadana Semesta Denpasar*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3), 1346–1373.
- Getnet, dkk. (2014). *The Effect of Employees' Fairness Perception on Their Satisfaction Towards The Performance Appraisal Practices*. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 2(1), 174–210.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. FEUI.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana.
- Ikramullah, M. A. (2012). *Fairness Perceptions Of Performance Appraisal System: An Empirical Study Of Civil Servants In District Dera Ismail Khan Pakistan*. *International Journal of Business and Social Science*, 2(21), 92–100.
- Kemnaker. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003*

*Tentang Ketenagakerjaan.* Kemnaker RI.

- Khan, I. (2014). *The Impact of Organizational Commitment (OC) on the Intention to Leave (ITL) among the Academicians in Higher Educational Institutions (HEIs) in Pakistan*. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 4(2), 243–252.
- Mahdi, A. (2012). *The Relation Between Job Satisfaction and Turnover*. Journal of Applied Sciences, 9(9), 118–126.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rafika Aditama.
- Manuel, B., dan Rahyuda, G. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Afektif, Komitmen Kalkulatif, dan Komitmen Normatif Terhadap Turnover Intention*. E-Jurnal Manajemen Unud, 4(8), 2243–2268.
- Mathis, R. dan Jackson, S. (2012). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Salemba Empat.
- Mobley. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Niguse, G. T. (2017). *The effects of organizational culture on turnover intention: The mediating role of job satisfaction, a case of Oromia Forest and Wild Life Enterprise*. African Journal of Business Management, 13(2), 82–89.
- Paramarta., dan Reny. (2014). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar Karyawan*. Manajemen Dan Bisnis, 20(1), 76–86.
- Priyato, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset
- Rachmah, A. N. (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru*. JOM Fekon, 4(1), 60–71.
- Rasheed, M. (2013). *Organizational Commitment and Turnover Intentions: Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia*. International Journal of Business and Management, 8(8), 79–90.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., dan Judge. (2013). *Organizational Behavior Editio 15*. Pearson Education Inc.
- Sukwadi, M. M. (2014). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Turnover*

*Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah*. Jurnal Rekayasa Sistem Industri, 3(1), 1–9.

Safi'i, S. Z. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Karyawan pada Pt. Massindo Sinar Pratama*. Jurnal EMBA, 3(1), 642–652.

Samsudin, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CVPustaka Setia

Sari, dkk. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada Pt. Suka Fajar Solok*. Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi, 8(1), 117–123.

Satwari, dkk. (2016). *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Survei pada Karyawan Hotel Swiss-Belinn Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 40(2), 177–186.

Siagian, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.

Sidharta, N., dan Margaretha, M. (2011). *Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention: Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator di Salah Satu Perusahaan Garment di Cimahi*. Jurnal Manajemen, 10(2), 129–142.

Snell, dkk. (2010). *Principles of Human Resource. Management, 15th ed. Mason*. Cengage Learning.

Sopiah. (2011). *Perilaku Organisasional*. CV Andi offset.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sutanto, E. M., dan Gunawan, C. (2013). *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intention*. Jurnal Manajemen, 4(1), 118–128.

Tampubolon, M. (2015). *Perilaku Keorganisasian*. Ghalia Indonesia.

Wang, Y. L. (2010). *Chinese Employees' Work Values And Turnover Intentions In Multinational Companies: The Mediating Effect Of Pay Satisfaction*. Social Behavior And Personality, 38(7), 871–894.

Waspodo. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja terhadap Turnover intention pada karyawan PT Unitxex Bogor*. Manajemen Dan Bisnis, 4(1), 125–134.

Whiting, dkk. (2017). *Testing A Model of Performance Appraisal Fit on Attitudinal Outcomes*. The Psychologist-Manager Journal, 10(2), 127–148.



- Widayati, C., dan Yunia, Y. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention*. Jurnal Manajemen, 20(3), 387–401.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pusaka Pelajar.
- Wijaya, T. W. (2015). *Effects of Performance Appraisal on Employee PERFORMANCE, Turnover Intention and Job Satisfaction at PT. Jasa Andalas Perkasa*. Business Management, 15(2), 173–182.

