

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
TURNOVER INTENTION
(Studi Kasus pada PT.TRI MITRA JAYA SENTOSA)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh :

**Kokoh Iman Sari
NPM. 21701081507**



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

2021

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT. Tri Mitra Jaya Sentosa. 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 dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Variabel bebas yang digunakan adalah budaya organisasi dan komitmen organisasi, sedangkan variabel terikatnya adalah *turnover intention*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 36 responden yang merupakan karyawan yang bekerja pada PT. Tri Mitra Jaya Sentosa. 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 berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, *Turnover Intention*



ABSTRACT

This research was conducted at PT. Tri Mitra Jaya Sentosa. The type of research used is quantitative research where the data are expressed in numbers and analyzed by statistical techniques. The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture and organizational commitment on turnover intention. The independent variables used are organizational culture and organizational commitment, while the variables used are intention to move. The sample used in this study were 36 respondents who are employees who work at PT. Tri Mitra Jaya Sentosa. Data collection techniques used was a questionnaire. The analytical methods used were instrument test, morality test, multiple linear regression analysis, classical assumption test, determination test, f test and t test using SPSS 25 computer software for data processing. The results of this study indicated that organizational culture has a positive and significant effect on turnover intention, organizational commitment has a positive and significant effect on turnover intention.

Key words: *Organizational Culture, Organizational Commitment, Turnover Intention*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi perlu mengatur sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya secara efektif. Hal ini dapat dilakukan dengan senantiasa melaksanakan investasi untuk penerimaan, penyeleksian, dan mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan (Sari, 2019). Karyawan merupakan aset perusahaan yang harus dijaga. Dalam suatu organisasi, perputaran karyawan merupakan hal yang tidak dapat dihindari. Tingkat perputaran karyawan yang tinggi dapat mengganggu kinerja perusahaan dan merugikan perusahaan, karena telah banyak biaya yang dikeluarkan untuk merekrut dan melatih karyawan baru tersebut.

Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia (SDM). Terlebih bagi sebuah perusahaan yang menawarkan jasa. Alyani (2020) menegaskan bahwa manusia adalah sumber daya yang sangat penting dalam bidang industri dan organisasi, oleh karena itu pengelolaan sumber daya mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas dan mengendalikan biaya ketenaga kerjaan. Oleh karena itu, SDM adalah aset yang tak ternilai keberadaannya bagi satu perusahaan sehingga harus dipertahankan dan dihindari terjadinya *turnover* (perpindahan).

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* (Mokodompit, 2016).

Keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) merupakan permasalahan yang sangat serius dalam konteks manajemen sumber daya manusia (Mensah & Kosi, 2016). *Turnover intention* merupakan salah satu bentuk perilaku menarik diri (*withdrawal*) dalam dunia kerja, akan tetapi sekaligus juga merupakan hak bagi setiap individu untuk menentukan pilihannya, apakah tetap bekerja atau keluar dari perusahaan tersebut. Namun perilaku seperti itu tidaklah buruk sebab bisa saja seorang karyawan ingin keluar dari perusahaan tempat ia bekerja untuk mendapatkan kesempatan yang jauh lebih baik untuk bekerja di tempat lain atau juga dia ingin keluar karena sudah tidak tahan dengan situasi di tempatnya bekerja saat itu (Rony, 2017). Beberapa penelitian telah menunjukkan berbagai faktor yang menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk berpindah kerja, diantaranya seperti: budaya organisasi, dan komitmen organisasi.

Setiap perusahaan memiliki dan menerapkan budaya organisasi yang berbeda-beda satu dengan lainnya. Budaya organisasi merupakan pengikat individu dalam organisasi yang mempengaruhi cara seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan organisasi (Smirnova dkk., 2017). 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. Budaya organisasi dapat menjadi sebuah instrumen keunggulan yang kompetitif dan utama, bila budaya organisasi dapat mendukung strategi dari sebuah organisasi, dan bila budaya organisasi mampu menjawab serta mengatasi tantangan lingkungan secara tepat dan cepat (Rahmawati, 2016). 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 mengurangi tingkat *turnover* karyawan (Sari, 2019).

Komitmen organisasi juga dipercaya memiliki peran besar terhadap hasil yang didapat perusahaan, termasuk kinerja di dalam dan di luar perusahaan, serta niat dan perilaku *turnover* aktual. Komitmen organisasi dapat konsepsikan melalui tiga pendekatan, yaitu: afektif, keberlanjutan dan komitmen. Dalam hal ini, komitmen merupakan kondisi psikologis yang menunjukkan hubungan antara karyawan dengan perusahaan, dan memiliki implikasi terhadap keputusan karyawan untuk tetap tinggal atau meninggalkan organisasi (Rahmawati, 2016). Komitmen organisasi sebagai derajat dengan mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan perusahaan dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan perusahaan (Mensah & Kosi, 2016). 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 (Rony, 2017).

Pentingnya budaya organisasi dan komitmen organisasi sebagai salah satu variabel yang berkontribusi untuk berpengaruh terhadap *turnover intention* telah ditegaskan dalam beberapa studi. Salah satunya yaitu hasil studi yang dilakukan oleh Rachmah (2017) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi, memiliki tingkat *turnover intention* yang rendah. Selain itu, Widayati & Yunia (2016) 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 Satwari (2016) juga menunjukkan bahwa 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, 2016).

PT. Tri Mitra Jaya Sentosa atau TMJS merupakan perusahaan *General Contractor & Supplier* dalam bidang teknik, sipil, mekanik, elektrik dan instrumen. Perusahaan ini beralamat di Jalan Raya Kotaanyar, RT 23 RW 07 Sumberanyar Paiton, Probolinggo-Jawa Timur. Perusahaan ini melayani pengadaan barang, jasa konstruksi serta layanan pemeliharaan sarana dan prasarana, seperti jalan, jembatan, pelabuhan, bandara, bangunan gedung, pabrik, saluran pipa dan berbagai macam fasilitas industri lainnya. Dengan visi memberikan jasa konstruksi dan *supplier* yang memenuhi kepuasan konsumen, meningkat proses bisnis melalui mekanisme peningkatan berkelanjutan, dan mencapai sasaran mutu yang telah ditetapkan, PT. Tri Mitra Jaya Sentosa terus berupaya memberikan pelayanan terbaiknya. Meski begitu kondisi-kondisi tidak ideal masih saja terjadi dalam perusahaan.

Hasil observasi menunjukkan bahwa terdapat kondisi-kondisi tidak ideal ada di PT. Tri Mitra Jaya Sentosa. Perusahaan ini memiliki permasalahan terkait tingginya angka karyawan yang keluar dari perusahaan:

Tabel 1.1 Data *Turnover* Karyawan di PT. Tri Mitra Jaya Sentosa

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah karyawan yang keluar	Jumlah karyawan yang masuk	Jumlah karyawan akhir tahun
2016	45	4	5	46
2017	46	5	4	45
2018	45	4	4	45
2019	45	8	4	41
2020	41	7	2	36

Sumber: PT. Tri Mitra Jaya Sentosa 2021

Berdasarkan Tabel 1.1, dalam kurun waktu lima tahun terakhir, masalah *turnover* karyawan dalam PT. Tri Mitra Jaya Sentosa bisa dikatakan cukup memprihatinkan yaitu mengalami angka *turnover* di atas 7% bahkan terus mengalami peningkatan jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan. Terdapat sejumlah faktor yang menyebabkan masalah tersebut baik faktor internal maupun faktor eksternal. Berkaitan dengan faktor internal, terdapat sejumlah kondisi di perusahaan yang membuat karyawan tidak betah dan memilih keluar dari perusahaan, diantaranya karena ketidak sesuaikan karyawan dengan budaya yang ada di dalam perusahaan seperti kurangnya kerjasama yang baik antar sesama karyawan, pembagian kewenangan kepada karyawan yang kurang jelas, dan tidak sesuainya tuntutan yang diberikan oleh perusahaan dengan gaji dan insentif yang diterima oleh karyawan.

Variabel-variabel yang akan diteliti pada penelitian ini adalah budaya organisasi, komitmen organisasi, dan *turnover intention*. Faktor-faktor pendukung agar *turnover intention* dapat terpenuhi yaitu dengan menciptakan budaya organisasi dan komitmen organisasi yang baik.

Berdasarkan uraian latar belakang judul penelitian ini adalah “**Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada PT. Tri Mitra Jaya Sentosa**”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh secara simultan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Tri Mitra Jaya Sentosa?
2. Bagaimana pengaruh secara parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Tri Mitra Jaya Sentosa?
3. Bagaimana pengaruh secara parsial komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Tri Mitra Jaya Sentosa?

1.3 Tujuan Penelitian

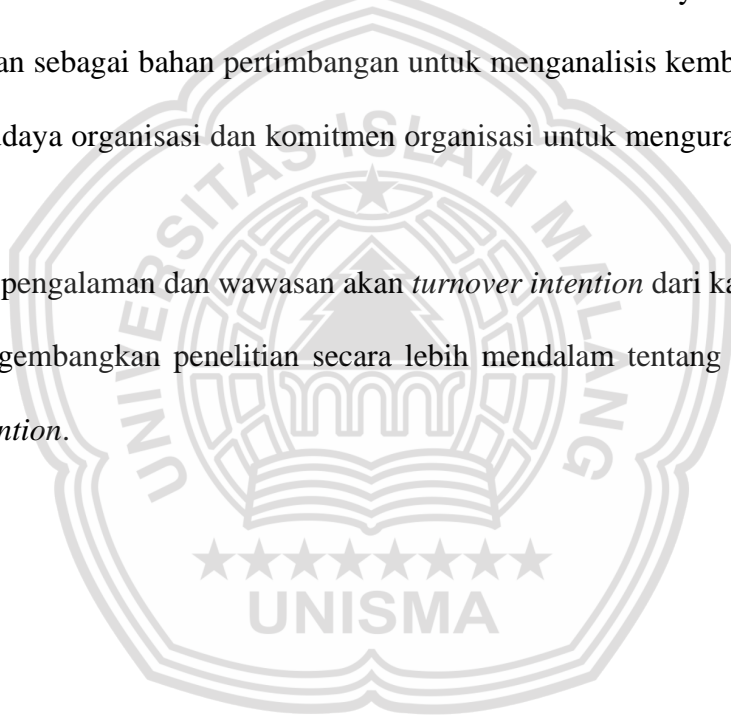
Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam memberikan bukti empiris mengenai pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh secara simultan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Tri Mitra Jaya Sentosa.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh secara parsial budaya organisasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Tri Mitra Jaya Sentosa.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh secara parsial komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Tri Mitra Jaya Sentosa.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi suatu informasi yang bermanfaat bagi beberapa penulis dan PT. Tri Mitra Jaya Sentosa.

1. Penelitian ini memberikan manfaat teoritis yang relevan dalam 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 PT. Tri Mitra Jaya Sentosa untuk masa mendatang dan sebagai bahan pertimbangan untuk menganalisis kembali seberapa efektif penerapan budaya organisasi dan komitmen organisasi untuk mengurangi angka *turnover intention*.
3. Memberikan pengalaman dan wawasan akan *turnover intention* dari kalangan mahasiswa.
4. Mampu mengembangkan penelitian secara lebih mendalam tentang keterkaitan dengan *turnover intention*.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Tri Mitra Jaya Sentosa. Responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 36 karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Komitmen organisasi 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 dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*” dan sebenarnya masih banyak variabel yang dimungkinkan mampu mempengaruhi *turnover intention* seperti, penilaian kinerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja.
2. Jumlah responden yang relatif kecil yaitu berjumlah 36 responden. Oleh karena itu data yang didapatkan dimungkinkan cukup terbatas.

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

Ada beberapa saran yang disampaikan oleh peneliti dalam penelitian ini sebagai berikut

:

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 PT. Tri Mitra Jaya Sentosa 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 PT. Tri Mitra Jaya Sentosa” menjadi item yang dipersepsikan terendah, maka dari itu disarankan kepada pihak PT. Tri Mitra Jaya Sentosa untuk memperhatikan gaji atau pendapatan dari setiap karyawan, sehingga komitmen organisasi karyawan akan semakin lebih baik.
3. Pada variabel *turnover intention*, pernyataan “Saya memiliki tawaran pekerjaan yang lebih baik” menjadi item yang dipersepsikan terendah, maka dari itu disarankan kepada pihak PT. Tri Mitra Jaya Sentosa untuk memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan sehingga akan membuat *turnover intention* karyawan akan menurun.

4. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian dengan topik yang sama, diharapkan untuk menambah variabel-variabel lain yang mempengaruhi *turnover intention* sehingga dapat mendukung dan menyempurnakan penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, G. M. (2012). *Applied industrial/organizational psychology*. Thomson Wadsworth Publishing.
- Alyani, K. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Niat Berpindah Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1268-1280.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- 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.
- 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, B., Jeneba, T., dan Tsegaye, A. (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.
- 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.
- Jerome, I. dkk. (2018). *Influence of Organisational Culture on Turnover Intention of Library Staff in Private University Libraries, South-West Nigeria*. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 125-132.
- 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.
- 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.
- Mensah, R. and Kosi, I. (2016). *Organizational commitment and turnover intentions of clinical laboratory scientists in Ghana*. *European Journal of Business and Management*, 8(2), 164–172.
- Mobley. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. PT. Pustaka

Binaman Pressindo.

Mokodompit, W. (2016), Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar, Universitas Negeri Makasar.

Noerchoidah. (2020). Turnover Intention Karyawan: Pengaruh Budaya Organisasi, Organizational Justice dan Kepuasan Kerja. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 14(2), 291-303.

Paramarta, dan Reny. (2014). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar Karyawan. *Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 76–86.

Putra dan Wibawa. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Autobagus Rent Car Bali. Skripsi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud) Bali.

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.

Rahmawati, E. (2016). *Analysis of Organization Culture Relationships, Organizational Commitment with Turnover Intention of Nurses in Prikasih Hospital*. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 2(3), 204–213.

Robbins, S. P., dan Judge. (2013). *Organizational Behavior Editio 15*. Pearson Education Inc.

Rony, Z.T. (2017). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Mengelola Turnover Karyawan. *Jurnal Ubharajaya*, 17(2), 35–43.

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.

Sari, D. P., 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.

Smirnova, A. dkk. (2017). Pengaruh Dimensi Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Ekspatriat pada Hotel Bintang Lima di Nusa Dua – Bali. *E-Journal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(2), 417-444.

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.
- Waspodo. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja terhadap Turnover intention pada karyawan PT Unitxex Bogor*. *Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 125–134.
- Whiting, H. J. Theresa J. B., dan Kline, T. J. (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.
- Wijaya, T. W. (2016). *Effects of Performance Appraisal on Employee PERFORMANCE, Turnover Intention and Job Satisfaction at PT. Jasa Andalas Perkasa*. *Business Management*, 15(2), 173–182.

