

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL PRIDE*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN KEDAI KOPI**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana
Psikologi pada Program Studi Psikologi Universitas Pendidikan Indonesia



oleh:

Shena Sania

1901368

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA**

2023

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL PRIDE*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN KEDAI KOPI**

Oleh:

Shena Sania

1901368

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan

© Shena Sania

Universitas Pendidikan Indonesia

Desember 2023

©Hak cipta dilindungi undang-undang

Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian dengan dicetak ulang, foto kopi, atau cara lain tanpa izin dari penulis.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

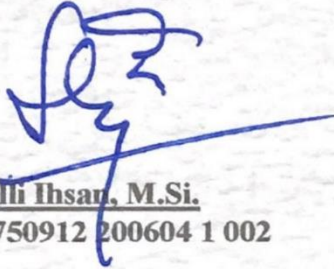
Shena Sania

1901368

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL PRIDE*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN KEDAI KOPI**

Disetujui dan disahkan oleh:

Pembimbing I



Helli Ihsan, M.Si.
NIP. 19750912 200604 1 002

Pembimbing II



Farhan Zakariyya, S.Psi., M.Psi., Psikolog.
NIP. 19920109201903 1 016

Mengetahui,

Ketua Program Studi Psikologi



Dr. Sri Maslihah, M.Psi., Psikolog
NIP. 19700726 200312 2 001

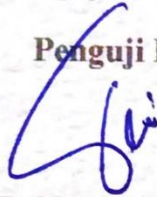
LEMBAR PENGUJIAN SKRIPSI

SKRIPSI INI TELAH DIAJUKAN PADA:

Hari, Tanggal : Rabu, 20 Desember 2023
Waktu : 13.00 – 14.00 WIB
Tempat : Ruang 3 Program Studi Psikologi

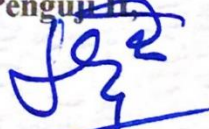
Para Penguji terdiri atas:

Penguji I,



Dr. Tina Hayati Dahlan, S.Psi., M.Pd., Psikolog
NIP. 197204192009122002

Penguji II,



Helli Hisan, M.Si
NIP. 197712052006042001

Penguji III,



Ifa Hanifah Misbach, S. Psi., M.A., Psikolog
NIP. 197507292005012001

Tanggung jawab yudiris ada pada:

Peneliti,



Shena Sania
1901368

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya tulis dengan judul “**Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Organizational Pride* terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kedai Kopi**” ini beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan ataupun pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko/sanksi apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya sendiri.

Bandung, Desember 2023

Peneliti

Shena Sania

NIM. 1901368

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT. atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Organizational pride* terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kedai Kopi”. Proposal skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program Strata-1 dalam program studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia.

Laporan ini dapat diselesaikan tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, khususnya Bapak Helli Ihsan dan Bapak Farhan Zakariya selaku dosen pembimbing skripsi, juga pihak lainnya. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih atas kontribusi bantuan dalam berbagai bentuk.

Penulis menyadari proposal skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya laporan proposal skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi bidang pendidikan dan penerapan dilapangan serta bisa dikembangkan lagi lebih lanjut terutama bagi ilmu psikologi.

Bandung, Desember 2023

Peneliti

Shena Sania

NIM. 1901368

UCAPAN TERIMA KASIH

Rasa syukur tidak hentinya dipanjatkan kepada Allah SWT karena atas berkat dan rahmat-Nya peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini. banyak bantuan yang diterima peneliti baik secara moril maupun material dari berbagai pihak, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan. Pada kesempatan ini, peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Ibu Sri Maslihah selaku Ketua Departemen Program Studi Psikologi yang telah membimbing peneliti selama menjadi mahasiswa di Program Studi Psikologi.
2. Bapak Heli Ihsan M.Sc dan Bapak Farhan Zakariya selaku dosen pembimbing yang sudah memberikan waktu dan ilmunya untuk membimbing peneliti selama proses penyusunan skripsi ini.
3. Ibu Ita Juwitaningrum selaku dosen wali yang telah mendukung peneliti sejak awal perkuliahan hingga penyusunan skripsi.
4. Seluruh dosen dan staf Program Studi Psikologi UPI yang telah memberikan dukungan, ilmu, dan pengetahuan yang bermanfaat.
5. Ibu Jujun Juliani dan Bapak Irwan Wahyu selaku orangtua peneliti yang tidak pernah berhenti merawat, mendoakan peneliti sebaik-baiknya sejak kecil hingga waktu yang tak terhingga, dan memberikan dukungan penuh baik secara materil maupun immateril untuk peneliti.
6. Della Inten Kania selaku kakak dari peneliti yang selalu mendukung, memberikan masukan, dan mendoakan peneliti.
7. Kopigiling selaku orang yang selalu menemani dan mendukung peneliti, serta sebagai orang yang mengenalkan peneliti dengan dunia kopi sehingga peneliti mampu membuat penelitian ini.
8. Sahabat peneliti dalam grup GULA!, Komunikasi 911, dan Terlahir Cantik yang selalu memberikan dukungan dan bantuan selama proses pengerjaan skripsi, bahkan jauh sebelumnya.
9. Teman-teman Psikologi UPI 2019 atau yang bisa disebut GILAS yang senantiasa berjuang bersama dengan saling mendukung sejak awal perkuliahan.

10. Semua teman-teman dan akun-akun media sosial yang membantu menyebarkan kuesioner penelitian ini.
11. Seluruh partisipan penelitian yang telah mengisi kuesioner dengan sebaik-baiknya.

ABSTRAK

Shena Sania (1901368). Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Organizational Pride* terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kedai Kopi. Skripsi Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Univeritas Pendidikan Indonesia, Bandung (2023).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris mengenai *turnover intention* yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan *organizational pride* pada karyawan di kedai kopi dan pengaruh dari kepuasan kerja dan *organizational pride* secara bersamaan terhadap *turnover intention* pada karyawan kedai kopi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *non-probability sampling* berupa *convenience sampling* dengan sampel sebanyak 403 karyawan kedai kopi. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan tiga skala, yaitu instrumen kepuasan kerja (36 item; $\alpha = 0,898$), instrumen *organizational pride* (19 item; $\alpha = 0,753$), dan instrumen *turnover intention* (16 item; $\alpha = 0,845$). Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, (2) terdapat pengaruh negatif *organizational pride* terhadap *turnover intention*, (3) terdapat pengaruh dari kepuasan kerja dan *organizational pride* terhadap *turnover intention* secara bersamaan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, *Organizational Pride*, *Turnover Intention*, Karyawan Kedai Kopi

ABSTRACT

Shena Sania (1901368) The Influence of Job Satisfaction and Organizational Pride on Turnover Intention of Coffee Shop Employees. Psychology Study Program Thesis, Faculty of Education, Indonesian University of Education, Bandung (2023).

This study aims to examine turnover intention which is influenced by job satisfaction and organizational pride of employees in coffee shops and the influence of job satisfaction and organizational pride simultaneously on turnover intention of coffee shop employees. This research uses a quantitative approach. The sampling technique used non-probability sampling in the form of convenience sampling with a sample of 403 coffee shop employees. The instruments used in this research used three scales, namely the job satisfaction instrument (36 items; $\alpha = 0.898$), the organizational pride instrument (19 items; $\alpha = 0.753$), and the turnover intention instrument (16 items; $\alpha = 0.845$). The data analysis technique used is multiple linear regression. The results of this research show that (1) there is a negative influence of job satisfaction on turnover intention, (2) there is a negative influence of organizational pride on turnover intention, (3) there is an influence of job satisfaction and organizational pride on turnover intention simultaneously.

Keyword: Job Satisfaction, Organizational Pride, Turnover Intention, Coffee Shop Employees

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----|
| LEMBAR PERNYATAAN | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| UCAPAN TERIMA KASIH..... | vii |
| ABSTRAK | ix |
| <i>ABSTRACT</i> | x |
| DAFTAR ISI..... | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| DAFTAR TABEL..... | xv |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xvi |
| DAFTAR PUSTAKA | xix |
| BAB 1 | 1 |
| PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang Penelitian | 1 |
| 1.2. Rumusan Masalah | 4 |
| 1.3. Tujuan Penelitian..... | 5 |
| 1.4. Manfaat Penelitian..... | 5 |
| 1.4.1. Manfaat Teoretis | 5 |
| 1.4.2. Manfaat Praktis | 5 |
| BAB II..... | 6 |
| KAJIAN PUSTAKA..... | 6 |
| 2.1. Kepuasan Kerja | 6 |
| 2.1.1. Definisi Kepuasan Kerja | 6 |
| 2.1.2. Dimensi Kepuasan Kerja..... | 7 |
| 2.1.3. Dampak Ketidakpuasan Kerja..... | 9 |
| 2.2. <i>Organizational Pride</i> | 9 |
| 2.2.1. Definisi <i>Organizational Pride</i> | 9 |
| 2.2.2. Dimensi <i>Organizational pride</i> | 10 |
| 2.2.3. Faktor Penyebab <i>Organizational pride</i> | 12 |
| 2.2.4. Dampak <i>Organizational pride</i> | 12 |
| 2.3. <i>Turnover Intention</i> | 13 |
| 2.3.1. Definisi <i>Turnover Intention</i> | 13 |

| | | |
|----------------------|--|----|
| 2.3.2. | Dimensi <i>Turnover Intention</i> | 14 |
| 2.3.3. | Faktor Penyebab <i>Turnover Intention</i> | 14 |
| 2.3.4. | Dampak <i>Turnover Intention</i> | 15 |
| 2.4. | Kerangka Berpikir | 16 |
| 2.5. | Hipotesis Penelitian | 18 |
| BAB III | | 19 |
| METODE PENELITIAN | | 19 |
| 3.1. | Desain Penelitian | 19 |
| 3.2. | Populasi dan Sampel | 19 |
| 3.2.1. | Populasi | 20 |
| 3.2.2. | Sampel..... | 20 |
| 3.3. | Variabel Penelitian dan Definisi Operasional | 21 |
| 3.3.3. | Variabel Penelitian | 21 |
| 3.3.4. | Definisi Konseptual dan Operasional..... | 21 |
| 3.4. | Instrumen Penelitian | 23 |
| 3.4.1. | Instrumen Kepuasan Kerja..... | 23 |
| 3.4.2. | Instrumen <i>Organizational pride</i> | 28 |
| 3.4.3. | Instrumen <i>Turnover Intention</i> | 31 |
| 3.5. | Teknik Pengambilan Data | 34 |
| 3.6. | Analisis Data | 35 |
| 3.6.1. | Uji Asumsi Klasik..... | 35 |
| 3.6.2. | Uji Hipotesis | 37 |
| BAB IV | | 39 |
| HASIL DAN PEMBAHASAN | | 39 |
| 4.1. | Data Demografis..... | 39 |
| 4.2. | Gambaran Kepuasan Kerja..... | 40 |
| 4.2.1. | Gambaran Umum Kepuasan Kerja | 40 |
| 4.2.2. | Gambaran Kepuasan Kerja Berdasarkan Data Demografis | 41 |
| 4.3. | Gambaran <i>Organizational pride</i> | 43 |
| 4.3.1. | Gambaran Umum <i>Organizational pride</i> | 43 |
| 4.3.2. | Gambaran <i>Organizational pride</i> Berdasarkan Data Demografis.... | 44 |
| 4.4. | Gambaran <i>Turnover Intention</i> | 45 |
| 4.4.1. | Gambaran Umum <i>Turnover Intention</i> | 45 |
| 4.4.2. | Gambaran <i>Turnover Intention</i> Berdasarkan Data Demografis | 46 |

| | | |
|----------------|--|-----|
| 4.5. | Uji Hipotesis..... | 47 |
| 4.5.1. | Pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y).. | 48 |
| 4.5.2. | Pengaruh <i>Organizational pride</i> (X_2) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y) | 49 |
| 4.5.3. | Pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) dan <i>Organizational pride</i> (X_2) Secara Bersamaan terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y). | 50 |
| 4.6. | Pembahasan | 51 |
| 4.7. | Keterbatasan Penelitian | 54 |
| BAB V..... | | 55 |
| SIMPULAN | | 55 |
| 5.1. | Simpulan..... | 55 |
| 5.2. | Saran..... | 55 |
| 5.2.1. | Saran Bagi Pengusaha Kedai Kopi | 55 |
| 5.2.2. | Saran Bagi Akademis..... | 55 |
| LAMPIRAN..... | | 56 |
| | Lampiran 1: Lembar SK Skripsi | 56 |
| | Lampiran 2: Hasil Verifikasi Data | 57 |
| | Lampiran 3: Kuesioner Kepuasan Kerja | 58 |
| | Lampiran 4: Kuesioner <i>Organizational Pride</i> | 61 |
| | Lampiran 5: Kuesioner <i>Turnover Intention</i> | 63 |
| | Lampiran 6: Data Demografis Responden | 65 |
| | Lampiran 7: Kategorisasi Responden | 79 |
| | Lampiran 8: Data Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja | 81 |
| | Lampiran 9: Data Responden Berdasarkan <i>Organizational Pride</i> | 95 |
| | Lampiran 10: Data Responden Berdasarkan <i>Turnover Intention</i> | 110 |
| | Lampiran 11: Uji Asumsi Klasik | 124 |
| | Lampiran 12: Uji Hipotesis..... | 126 |
| | Lampiran 13: Kartu Bimbingan | 129 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|-------------------------------------|----|
| Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir | 16 |
| Gambar 3. 1 Desain Penelitian..... | 19 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|-------------------------------------|
| Tabel 3. 1 Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja | 24 |
| Tabel 3. 2 Penyekoran Instrumen Kepuasan Kerja | 25 |
| Tabel 3. 3 Kategorisasi Skala Kepuasan Kerja | 26 |
| Tabel 3. 4 Kisi-Kisi Instrumen <i>Organizational Pride</i> | 28 |
| Tabel 3. 5 Penyekoran Instrumen <i>Organizational Pride</i> | 29 |
| Tabel 3. 6 Kategorisasi Skala <i>Organizational Pride</i> | 29 |
| Tabel 3. 7 Kisi-Kisi Instrumen <i>Turnover Intention</i> | 32 |
| Tabel 3. 8 Penyekoran Instrumen <i>Turnover Intention</i> | 33 |
| Tabel 3. 9 Kategorisasi Skala <i>Turnover Intention</i> | 33 |
| Tabel 3. 10 Hasil Uji Normalitas | 35 |
| Tabel 3. 11 Hasil Uji Multikolinearitas..... | 36 |
| Tabel 3. 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 37 |
| Tabel 4. 1 Data Demografis Responden | 39 |
| Tabel 4. 2 Gambaran Umum Kepuasan Kerja | 40 |
| Tabel 4. 3 Gambaran Kepuasan Kerja Berdasarkan Data Demografis..... | 41 |
| Tabel 4. 4 Gambaran Umum <i>Organizational Pride</i> | 43 |
| Tabel 4. 5 Gambaran Umum <i>Organizational Pride</i> Berdasarkan Data Demografis | 44 |
| Tabel 4. 6 Gambaran Umum <i>Turnover Intention</i> | 45 |
| Tabel 4. 7 Gambaran <i>Turnover Intention</i> Berdasarkan Data Demografis | 46 |
| Tabel 4. 8 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> | Error! |
| Bookmark not defined. | |
| Tabel 4. 9 Koefisien Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> | 48 |
| Tabel 4. 10 Pengaruh <i>Organizational Pride</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> | Error! |
| Bookmark not defined. | |
| Tabel 4. 11 Koefisien Pengaruh <i>Organizational pride</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> | 49 |
| Tabel 4. 12 Pengaruh Kepuasan Kerja dan <i>Organizational Pride</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> | Error! Bookmark not defined. |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| Lampiran 1: Lembar SK Skripsi | 56 |
| Lampiran 2: Hasil Verifikasi Data | 57 |
| Lampiran 3: Kuesioner Kepuasan Kepuasan Kerja | 58 |
| Lampiran 4: Kuesioner <i>Organizational Pride</i> | 61 |
| Lampiran 5: Kuesioner <i>Turnover Intention</i> | 63 |
| Lampiran 6: Data Demografis Responden | 65 |
| Lampiran 7: Kategorisasi Responden | 79 |
| Lampiran 8: Data Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja | 81 |
| Lampiran 9: Data Responden Berdasarkan <i>Organizational Pride</i> | 95 |
| Lampiran 10: Data Responden Berdasarkan <i>Turnover Intention</i> | 110 |
| Lampiran 11: Uji Asumsi Klasik | 124 |
| Lampiran 12: Uji Hipotesis | 126 |
| Lampiran 13: Kartu Bimbingan | 129 |

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, M. Z. (2018). Hubungan Faktor Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru. *KINDAI*, 14(1).
- Achiel, Y., Soffy, B., Eka, A. A., & Kumaya, J. R. (2020). Dampak Pandemi Covid-19 Bagi Pekerja “PHK, Pemotongan Gaji, dan Motivasi Kerja”. *PSIKOWIPA (Psikologi Wijaya Putra)*, 1(2), 1-1.
- Anwar, R., Wahyuni, A. S, & Zaika, Y. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Keinginan Berpindah) Karyawan Pada Perusahaan Jasa Konstruksi. *Jurnal Rekayasa Sipil*, 8(2), 89–95.
- Bora, M. A., & Pradipta, M. F. (2021). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Pelayanan Perusahaan Dengan Menggunakan Metode Job Satisfaction Scale (JSC). *Jurnal Industri Kreatif (JIK)*, 5(01), 1-15.
- Bothma, C. F. C., & Roodt, G. (2013). *The Validation Of The Turnover Intention Scale*. 1–12. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v1i1i.507>
- Creswell, John W. (2014), *Research Design, Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed (Terjemahan Edisi Ketiga)*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fauzia, N. K. (2020). *Pengaruh Employee Engagement terhadap Turnover intention Studi Kasus PT XYZ Bandung*. 6(1), 33–42.
- Gouthier, M. H., & Rhein, M. (2011). Organizational pride and its positive effects on employee behavior. *Journal of Service Management*, 22(5), 633-649.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of management*, 26(3), 463-488.

- Imanda, S. N., Prihatini, A. E., & Dewi, R. S. (2012). Employee Satisfaction Analysis (Case study on Employee Contract PT. Kharisma Ide Nusantara Garmino Cibitung - Bekasi). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(2), 226-234.
- Jaya, I. M. L. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori, Penerapan, dan Riset Nyata*. Anak Hebat Indonesia.
- Januartha, A. G. A., & Adnyani, I. D. (2018). *Pengaruh Job Insecurity dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Kaur, H., & Soch, H. (2013). Mediating roles of commitment and corporate image in the formation of customer loyalty. *Journal of Indian Business Research*.
- Kraemer, T., & HJ Gouthier, M. (2014). How organizational pride and emotional exhaustion explain turnover intentions in call centers: A multi-group analysis with gender and organizational tenure. *Journal of Service Management*, 25(1), 125-148.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational behavior and human performance*, 4(4), 309-336.
- Lorensa, D., Riadi, S., & Lestari, D. (2020). Pengaruh Stress Kerja dan Kesempatan Promosi terhadap Komitmen Organisasional dan *Turnover intention* Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBM)*, 16(3), 195-216. <https://doi.org/https://doi.org/10.23960/jbm.v16i3.127>
- Luthans. (2010). *Organizational Behavior*. In *McGraw-Hills* (Vol. 1, Issue 1). <http://journals.aom.org/doi/10.5465/amr.1976.28118669>
- Mano, R. N., & Shay, S. T. (2004). Job search modes and *Turnover*. *Career development international*. 9(5). 442-446.

- Martin, A., & Roodt, G. (2008). Perceptions of organisational commitment, job satisfaction and turnover intentions in a post-merger South African tertiary institution. *SA Journal of Industrial Psychology*, 34(1), 23-31.
- Mas-Machuca, M., Berbegal-Mirabent, J., & Alegre, I. (2016). Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction. *Journal of managerial psychology*, 31(2), 586-602.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management (13th ed.)*. Boston, MA: West-South.
- Melky, Y., (2015). Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi Pindah Kerja (*Turnover Intention*) Karyawan PT. Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*. 3(1), 98–111.
- Mischkind, L. (1998). *Pride—the hidden corporate asset*. New York: Sirota Consulting.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied psychology*, 63(4), 408.
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian Karyawan : Sebab-Akibat Dan Pengendaliannya*. Jakarta : PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The Measurement Of Organizational Commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.
- Muklis, C. (2014). *Hubungan antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. FIF (Federal International Finance) Cabang Bandung 2* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).

- Nasution, S. M. (2018). *Pengaruh gaji dan tunjangan terhadap kinerja karyawan Hotel Natama Syariah Padangsidempuan* (Doctoral dissertation, IAIN Padangsidempuan).
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2016). Model peranan work life balance, stres kerja dan kepuasan kerja pada karyawan. *Humanitas: Jurnal Psikologi Indonesia*, 13(2), 84-94.
- Parashakti, R. D., & Astuti, D. (2023). Peran Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 1(01), 1-9.
- Prasetya, A. D. (2020, February 9). *Apa Kerennya Jadi Barista? 5 Alasan Ini Bisa Menjawab - MerahPutih*. MerahPutih; 1464887163762993. <https://merahputih.com/post/read/apa-kerennya-profesi-seorang-barista-5-alasan-ini-bisa-menjawab>
- Pratamaningrum, R. N. (2014). *Hubungan Persepsi Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan PT. Studio Cilaki Empat Lima* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Price, J. L. (2000). *Reflections on the determinants of voluntary turnover*.
- Putra, R. M., & Arlizon, R. (2021). Kepuasan kerja guru berdasarkan status kepegawaian dan jenis kelamin. *Tanjak: Journal of Education and teaching*, 2(1), 79-86.
- Putri, L. M., Wardani, M., & Nursansiwi, D. A. (2021). Tingkat Kepuasan Konsumen terhadap Kualitas Kopi dan Kualitas Pelayanan di Kedai Kopi Soehendar Coffe. *Jurnal Komunikasi Dan Kebudayaan*, 8(1).
- Rachmawati, P. (2013). *Hubungan antara Tipe Kepribadian Dengan Turnover Intention Pada Karyawan Bagian Sales Consumer Loan di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Bandung* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).

- Ramadhani, S., & Ardiansyah, F. (2021). Turnover Intention dan Kepuasan Kerja: Locus of Control Internal sebagai Variabel Moderator. *Jurnal Ilmiah Psikomuda (JIPM) Connectedness*, 1(1), 44-55.
- Robbins, S. P., Tarigan, T., Molan, B., & Pujaatmaka, H. (2001). *Perilaku Organisasi Jilid 1: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*.
- Setiawan, B. (2017). Teknik Hitung Manual Analisis Regresi Linear Berganda Dua Variabel Bebas. <https://doi.org/10.31227/osf.io/gd73a>Sianipar, A., & Haryanti, K. (2014). Kerja dengan Intensi *Turnover* pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. *13*(1), 98–114.
- Spector, P. E. (19 85). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693–713. <https://doi.org/10.1007/BF00929796>
- Staffelbach, B. (2008). *Turnover Intent*. Diploma Thesis. Departement: StrategieundUnternehmensökonomik
- Tersiana, A. (2018). *Metode penelitian*. Anak Hebat Indonesia.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, *turnover intention*, and *turnover*: path analyze based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
- Toffin. (2019). *2020 Brewing in Indonesia-2*. Jakarta: Mix Marcomm SWA Media Group.
- Tracy, J. L., & Robins, R. W. (2007). The psychological structure of pride: a tale of two facets. *Journal of personality and social psychology*, 92(3), 506.
- Tunjungsari, P. (2011). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Universitas Komputer Indonesia*, 1(01), 1-14

- Van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C., ... & Tissington, P. A. (2004). Should I stay or should I go? Explaining turnover intentions with organizational identification and job satisfaction. *British journal of management*, 15(4), 351-360.
- Vroom, V. H. (1962). Egoinvolvement, job satisfaction, and job performance. *Personnel Psychology*, 15(2), 159–177. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1962.tb01858.x>
- Wahidah, I., & Suhariad, F. (2021). *Pengaruh job embeddedness terhadap turnover intention*. 30(2). <https://doi.org/10.30996/fn.v30i2.6052>
- Yadav, R. K. & Dabhade, N. (2014). Work life balance and job satisfaction among the working women of banking and education sector – A comparative study. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*. 21, 181-201
- Zaki, H., & Marzolina. (2016). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Adira Quantum Multifinance cabang Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8(3), 1–23. <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/5598/5229>