

Nomor : 208/UN40.A7/PT.07/2024

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN  
PT LEN INDUSTRI (PERSERO)**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen  
Universitas Pendidikan Indonesia



**Oleh:**

**Nabila Nur'aini Permana Putri**

**2001390**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA**

**2024**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN  
PT LEN INDUSTRI (PERSERO)**

Oleh

Nabila Nur'aini Permana Putri

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar  
Sarjana Manajemen pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

© Nabila Nur'aini Permana Putri  
Universitas Pendidikan Indonesia  
2024

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang.

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

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**  
**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN KERJA**  
**TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN**  
**PT LEN INDUSTRI (PERSERO)**

**Nabila Nur'aini Permana Putri**  
**2001390**

Disetujui dan disahkan oleh:  
**Dosen Pembimbing I**



**Dr. Askolani, S.E., M.M.**  
**NIP. 197507042003121001**

**Dosen Pembimbing II**



**Yoga Perdana, S.E., M.S.M.**  
**NIP. 920190219931015101**

Mengetahui,  
**Ketua Program Studi Manajemen**



**Dr. Maya Sari, S.E., M.M.**  
**NIP. 1971017052002122007**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA**

**2024**

## LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*” beserta seluruh isinya adalah tulisan saya sendiri. Tidak ada bagian yang merupakan plagiat dari karya orang lain. Saya tidak melakukan penjiplakan atau mengutip dengan cara yang melanggar etika keilmuan.

Atas pernyataan ini, saya siap menerima risiko atau sanksi jika ditemukan pelanggaran keilmuan dalam karya saya atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya ini.

Bandung, 29 Juli 2024

Yang membuat pernyataan



Nabila Nur'aini Permana Putri

NIM. 2001390

## ABSTRAK

**Nabila Nur'aini Permana Putri (2001390), Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Len Industri (Persero) di bawah bimbingan Dr. Askolani, S.E., M.M. dan Yoga Perdana, S.E., M.S.M.**

Penelitian ini berfokus membahas mengenai tingkat *turnover intention* karyawan di PT Len Industri (Persero). *Turnover intention* merupakan salah satu isu yang selalu menjadi perhatian utama dalam pengelolaan sumber daya manusia di Perusahaan karena berpotensi merugikan produktivitas dan stabilitas perusahaan. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention*, namun yang dibahas lebih dalam di penelitian ini adalah komitmen organisasional (X1) dan kepuasan kerja (X2). Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis gambaran tingkat komitmen organisasional, tingkat kepuasan kerja, dan tingkat *turnover intention* karyawan di PT Len Industri (Persero) dan untuk menganalisis bagaimana pengaruh tingkat komitmen organisasional terhadap tingkat *turnover*, bagaimana pengaruh tingkat kepuasan kerja terhadap tingkat *turnover intention*, serta bagaimana pengaruh tingkat komitmen organisasional dan tingkat kepuasan kerja terhadap tingkat *turnover intention* karyawan di PT Len Industri (Persero). Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan jumlah populasi sebanyak 420 karyawan tetap PT Len Industri (Persero) dengan sampel sebanyak 89 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah koefisiensi korelasi *pearson product moment* dan analisis regresi berganda. Pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis Uji-t dan Uji-F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Secara parsial, komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

**Kata Kunci: Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention***

## ABSTRACT

***Nabila Nur'aini Permana Putri (2001390), The Influence of Organizational Commitment and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention at PT Len Industri (Persero) under the guidance of Dr. Askolani, S.E., M.M. dan Yoga Perdana, S.E., M.S.M.***

*This research focuses on discussing the level of turnover intention among employees at PT Len Industri (Persero). Turnover intention is one of the issues that consistently garners significant attention in human resource management within the company because it has the potential to negatively impact productivity and stability. Many factors can influence the level of turnover intention, but this study delves deeper into organizational commitment (X1) and job satisfaction (X2). The purpose of this research is to analyze the levels of organizational commitment, job satisfaction, and turnover intention among employees at PT Len Industri (Persero), and to examine how organizational commitment influences turnover intention, how job satisfaction influences turnover intention, as well as how both organizational commitment and job satisfaction together influence turnover intention among employees at PT Len Industri (Persero). The research method used is descriptive and verification methods with a population of 420 permanent employees of PT Len Industri (Persero) and a sample of 89 employees. The analytical techniques employed include Pearson product-moment correlation coefficient and multiple regression analysis. Hypothesis testing was conducted using T-test and F-test analyses. The results of this study indicate that, simultaneously, organizational commitment and job satisfaction significantly influence turnover intention. Partially, organizational commitment has a significant effect on turnover intention, while job satisfaction does not have a significant effect on turnover intention.*

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

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah Swt., atas segala rahmat, karunia, dan ridho-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Len Industri (Persero)**”. Tak lupa *sholawat* serta salam senantiasa tucurahlimpahkan kepada nabi junjungan Nabi Muhammad Saw., kepada keluarganya dan sahabat-sahabatnya serta kita sebagai umatnya hingga akhir zaman.

Dibuatnya skripsi ini bertujuan untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Manajemen, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia. Penulis sangat menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan kemampuan yang dimiliki Penulis. Maka dari itu, Penulis sangat mengharapkan masukan dan saran yang dapat membangun kualitas penelitian yang lebih baik lagi kedepannya.

Bandung, 29 Juli 2024

Penulis,

Nabila Nur'aini Permana Putri  
NIM. 2001390

## UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan izin Allah Swt., berkat rahmat, karunia, dan ridha-Nya, Penulis dapat menyelesaikan proses perkuliahan mahasiswa baru hingga skripsi ini selesai tepat waktu. Penulis menyadari bahwa banyak orang yang mendukung, membimbing, membantu, dan mendoakan saya selama penyusunan skripsi ini, dan tanpa mereka, skripsi ini tidak akan terselesaikan. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Eeng Ahman, M.S. selaku Dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (FPEB) Universitas Pendidikan Indonesia.
2. Ibu Dr. Maya Sari, S.E, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen FPEB UPI periode 2023 – 2027 yang telah memberikan arahan dan dukungan selama kegiatan perkuliahan.
3. Bapak Dr. Askolani, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Yoga Perdana, S.E., M.S.M. selaku Dosen Pembimbing II yang selalu membantu, membimbing, meluangkan waktu, dan pikiran serta memberikan masukan, arahan, dan petunjuk kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
4. Ibu Dr. Ayu Krishna Yuliawati, S.Sos., M.M. selaku Dosen Wali yang telah mendukung semua kegiatan perkuliahan sejak Penulis menjadi mahasiswa baru.
5. Seluruh Dosen dan Staf Program Studi Manajemen Universitas Pendidikan Indonesia yang telah banyak membantu membimbing, mengayomi, serta memberikan banyak ilmu kepada penulis hingga dapat menyelesaikan studi.
6. Bapak Randy Andriawan, S.T., M.M. selaku *Officer* Unit Human Capital Services PT Len Industri (Persero) yang juga merupakan mentor magang Penulis yang telah banyak memberikan pengetahuan dan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh responden dari karyawan PT Len Industri (Persero) yang telah banyak membantu dengan turut berpartisipasi dalam penulisan skripsi ini.
8. Ibu Rita Farida selaku orang tua tercinta dari Penulis yang selalu mencurahkan doa, kasih sayang, harapan, dukungan materil maupun moril kepada Penulis, Ibu Djuariah dan Bapak Effendy selaku nenek dan kakek tercinta dari Penulis



yang senantiasa selalu mencurahkan kasih sayang dan doa yang tulus kepada Penulis, serta Nazwa Nurfitriani selaku adik tercinta yang selalu menghibur dengan candaan dan keceriaan serta memberikan semangat kepada Penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

9. Rikeu Febriani Nuraqilah, Annisa Amalia Pratiwi, dan Ziannisa Alya Fitriana yang telah menjadi sahabat dalam melewati berbagi suka dan duka sejak awal perkuliahan.
10. Anisa Riani Nadzirah dan Fathiyyah Nurfazria selaku teman seperbimbingan yang selalu bersama-sama melakukan bimbingan, berbagi, dan bertukar pengetahuan sejak seminar proposal hingga akhirnya skripsi ini selesai.
11. Teman-teman Manajemen UPI Angkatan 2020 dan rekan IMAGE yang menjadi tempat berkumpul, berkarya, dan berbagi cerita.
12. Pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Terima kasih atas bimbingan, doa, dukungan, serta saran yang membangun.

Semoga Allah Swt. memberikan balasan atas semua kebaikan yang telah diberikan kepada Penulis selama menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Bandung, Juli 2024

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>13</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	13
1.2 Rumusan Masalah Penelitian .....	19
1.3 Tujuan Penelitian.....	20
1.4 Kegunaan Penelitian.....	20
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>21</b>
2.1 Kajian Pustaka.....	21
2.1.1 Konsep <i>Turnover Intention</i> .....	21
2.1.2 Konsep Komitmen Organisasional .....	32
2.1.3 Konsep Kepuasan Kerja.....	39
2.2 Penelitian Terdahulu .....	44
2.3 Kerangka Pemikiran .....	54
2.3.1 Hubungan antara Komitmen Organisasional terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	57
2.3.2 Hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	58
2.3.3 Hubungan antara Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	59
2.4 Paradigma Penelitian.....	60
2.5 Hipotesis.....	60
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>62</b>
3.1 Subjek dan Objek Penelitian .....	62
3.2 Metode dan Desain Penelitian.....	62

3.3	Operasional Variabel .....	63
3.5	Sumber Data dan Alat Pengumpulan Data .....	68
3.6	Populasi, Sampel, dan Teknik <i>Sampling</i> .....	68
3.6.1	Populasi .....	68
3.6.2	Sampel .....	68
3.6.3	Teknik <i>Sampling</i> .....	69
3.7	Uji Instrumen Penelitian .....	69
3.7.1	Uji Validitas .....	69
3.7.2	Uji Reliabilitas .....	71
3.8	Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis .....	73
3.8.1	Rancangan Analisis Data .....	73
3.8.2	<i>Method of Successive Interval (MSI)</i> .....	75
3.8.3	Uji Asumsi Klasik .....	76
3.8.4	Analisis Korelasi .....	77
3.8.5	Analisis Regresi Linier Berganda .....	78
3.8.6	Uji Koefisien Determinasi .....	79
3.8.7	Uji Hipotesis .....	80
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>82</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	82
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	82
4.1.2	Gambaran Umum Karakteristik Responden .....	84
4.1.3	Gambaran Umum Variabel Penelitian .....	86
4.1.4	Hasil Pengujian Statistika .....	114
4.2	Pembahasan Hasil Penelitian .....	122
4.2.1	Komitmen Organisasional di PT Len Industri (Persero) .....	122
4.2.2	Kepuasan Kerja di PT Len Industri (Persero) .....	122
4.2.3	<i>Turnover Intention</i> di PT Len Industri (Persero) .....	123
4.2.4	Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap <i>Turnover Intention</i> di PT Len Industri (Persero) .....	124
4.2.5	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> di PT Len Industri (Persero) .....	124

4.2.6 Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> di PT Len Industri (Persero).....	126
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>128</b>
5.1 Kesimpulan.....	128
5.2 Saran.....	129
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>132</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>138</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Operasional Variabel Komitmen Organisasional (X1).....	63
Tabel 3. 2 Operasional Variabel Kepuasan Kerja (X2) .....	64
Tabel 3. 3 Operasional Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	67
Tabel 3. 4 Hasil Pengujian Validitas Variabel X1 (Komitmen Organisasional)....	70
Tabel 3. 5 Hasil Pengujian Validitas Variabel X2 (Kepuasan Kerja) .....	71
Tabel 3. 6 Hasil Pengujian Validitas Variabel Y ( <i>Turnover Intention</i> ).....	71
Tabel 3. 7 Hasil Pengujian Reliabilitas .....	72
Tabel 3. 8 Kriteria Bobot Nilai Alternatif .....	73
Tabel 3. 9 Tabel Rekapitulasi Data.....	73
Tabel 3. 10 Kriteria Hasil Penafsiran Penelitian Kuesioner.....	75
Tabel 3. 11 Tabel Pengubahan Data Ordinal ke Interval.....	76
Tabel 3. 12 Interpretasi Nilai r .....	78
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	84
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	85
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	85
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	86
Tabel 4. 5 Rekapitulasi Skor Variabel Komitmen Organisasional (X1).....	87
Tabel 4. 6 Batas Kriteria Variabel Komitmen Organisasional (X1).....	89
Tabel 4. 7 Keteritakatan emosional untuk menghabiskan sisa karir di organisasi	90
Tabel 4. 8 Suasana kekeluargaan dalam organisasi.....	90
Tabel 4. 9 Keterlibatan karyawan dalam memajukan organisasi .....	91
Tabel 4. 10 Kontribusi karyawan pada organisasi dalam berpendapat .....	91
Tabel 4. 11 Keinginan karyawan untuk tetap bekerja di organisasi karena imbalan yang baik .....	91
Tabel 4. 12 Kesiediaan mengorbankan kepentingan pribadi.....	92
Tabel 4. 13 Rasa tanggungjawab terhadap organisasi.....	92
Tabel 4. 14 Kesetiaan karyawan terhadap organisasi.....	93
Tabel 4. 15 Kesiediaan karyawan untuk menjaga nama baik organisasi .....	93
Tabel 4. 16 Kesiediaan karyawan untuk membanggakan organisasi .....	93
Tabel 4. 17 Rekapitulasi Skor Variabel Kepuasan Kerja (X2).....	94

Tabel 4. 18 Batas Kriteria Variabel Kepuasan Kerja (X2) .....	97
Tabel 4. 19 Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalani.....	98
Tabel 4. 20 Tingkat kepuasan karyawan dalam program pelatihan dan pengembangan untuk menunjang pekerjaan yang dijalani .....	98
Tabel 4. 21 Tingkat kepuasan mengenai pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan pendidikan .....	99
Tabel 4. 22 Tingkat kepuasan mengenai pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan keahlian.....	99
Tabel 4. 23 Tingkat kepuasan karyawan terhadap gaji yang diterima .....	100
Tabel 4. 24 Tingkat kepuasan karyawan terhadap tunjangan yang diterima.....	100
Tabel 4. 25 Tingkat kepuasan karyawan terhadap gaji yang diterima sudah sesuai dengan tingkat keahlian.....	100
Tabel 4. 26 Tingkat kepuasan karyawan terhadap gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja.....	101
Tabel 4. 27 Tingkat kepuasan karyawan terhadap kebijakan promosi yang ditetapkan oleh Perusahaan .....	101
Tabel 4. 28 Tingkat kepuasan karyawan terhadap keadilan Perusahaan dalam melakukan promosi .....	102
Tabel 4. 29 Tingkat kepuasan karyawan terhadap promosi yang dilakukan oleh perusahaan dapat memotivasi untuk meningkatkan kualitas kerja .....	102
Tabel 4. 30 Tingkat kepuasan karyawan terhadap perilaku atasan dalam memberikan arahan .....	103
Tabel 4. 31 Tingkat kepuasan karyawan terhadap perilaku atasan yang bersedia meluangkan waktu untuk membantu karyawan.....	103
Tabel 4. 32 Tingkat kepuasan karyawan terhadap perilaku atasan yang memberikan kesempatan untuk menyampaikan ide/gagasan mengenai pekerjaan .....	104
Tabel 4. 33 Tingkat kepuasan karyawan terhadap perilaku atasan yang memberikan kesempatan untuk menyampaikan kritik dan saran yang membangun .....	104
Tabel 4. 34 Tingkat kenyamanan karyawan dalam bekerja bersama rekan kerja	105
Tabel 4. 35 Tingkat kepuasan terhadap rekan kerja dalam memberikan dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan .....	105

Tabel 4. 36 Tingkat kepuasan karyawan terhadap kemampuan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.....	106
Tabel 4. 37 Tingkat kepuasan karyawan terhadap kemampuan rekan kerja dalam berkolaborasi.....	106
Tabel 4. 38 Tingkat kepuasan karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja fisik .....	107
Tabel 4. 39 Tingkat kepuasan karyawan terhadap durasi waktu kerja.....	107
Tabel 4. 40 Rekapitulasi Skor Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y) .....	108
Tabel 4. 41 Batas Kriteria Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	109
Tabel 4. 42 Tingkat kejenuhan karyawan dalam pekerjaan .....	110
Tabel 4. 43 Tingkat pemikiran karyawan untuk mempertimbangkan keluar dari perusahaan.....	112
Tabel 4. 44 Tingkat keaktifan karyawan mencari informasi lowongan pekerjaan .....	112
Tabel 4. 45 Tingkat upaya karyawan melamar ke perusahaan lain.....	113
Tabel 4. 46 Tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan dalam waktu dekat .....	113
Tabel 4. 47 Tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan apabila ada kesempatan lain yang lebih baik .....	114
Tabel 4. 48 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov .....	115
Tabel 4. 49 Hasil Uji Multikolinearitas.....	116
Tabel 4. 50 Output Korelasi (Pearson Product Moment).....	117
Tabel 4. 51 Interpretasi Nilai r .....	118
Tabel 4. 52 Output Koefisien Regresi .....	118
Tabel 4. 53 Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	119
Tabel 4. 54 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap <i>Turnover Intention</i> ..	120
Tabel 4. 55 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	121
Tabel 4. 56 Output Koefisien Determinasi.....	121

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Jenis Turnover .....	22
Gambar 2. 2 Proses Terjadinya <i>Turnover Intention</i> .....	26
Gambar 2. 3 <i>Hom and Griffeth's Alternative Linkage Model of Turnover</i> .....	27
Gambar 2. 4 <i>Model for Costing Lost Productivity</i> .....	29
Gambar 2. 5 <i>Meyer and Allen's Three-component Model of Organizational Commitment</i> .....	35
Gambar 2. 6 Drivers of Overall Organizational Commitment Models.....	38
Gambar 2. 7 Teori Herzberg (1959) .....	40
Gambar 2. 8 Kerangka Pemikiran.....	56
Gambar 2. 9 Paradigma Penelitian.....	60
Gambar 4. 1 Logo PT Len Industri (Persero) .....	83
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi PT Len Industri (Persero).....	84
Gambar 4. 3 Hasil Tinjauan Kontinum Variabel Komitmen Organisasional.....	89
Gambar 4. 4 Hasil Tinjauan Kontinum Variabel Kepuasan Kerja .....	97
Gambar 4. 5 Hasil Tinjauan Kontinum Variabel Turnover Intention (Y) .....	109
Gambar 4. 6 Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	115
Gambar 4. 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	116



## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). *Employee Turnover Intention and Job Satisfaction*. International Journal of Advanced Engineering, Management and Science, 7(6), 22-30.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization*. Journal of occupational psychology, 63(1), 1-18.
- Ardianto, R., & Bukhori, M. (2021). *Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja*. EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis, 2(01), 89-98.
- Armstrong, Michael. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page Publisher.
- Bawawa, A. A., Lengkong, V. P., & Taroreh, R. N. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Sig Asia Kota Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(2).
- Bhatti, M. H., Akram, U., Bilal, M., & Akram, Z. (2016). *Impact of organization commitment on turnover intention: mediating role of job contentment*. European journal of Business and Management, 8(13), 24-39.
- Colquitt, J. A., & Zipay, K. P. (2015). *Justice, fairness, and employee reactions*. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 2(1), 75-99.
- Dea Nathisa, M., & Noer, B. A. (2018). *The effect of job satisfaction, organizational commitment to turnover intention and employee performance*. International Journal of Innovative Science and Research Technology, 3(1), 261-270.
- Devyanti, N. L. P. L., & Satria, I. G. B. H. (2020). *Effect of job satisfaction on turnover intention with organizational commitment as a mediating variable*. American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR), 4(3), 293-298.
- Dewi, R. S., & Nurhayati, M. (2021). *The effect of career development on turnover intention with job satisfaction and organizational commitment as mediators, study at PT Control Systems Arena Para Nusa*. European Journal of Business and Management Research, 6(4), 11-18.
- Dodanwala, T. C., Santoso, D. S., & Yukongdi, V. (2023). *Examining work role stressors, job satisfaction, job stress, and turnover intention of Sri Lanka's*

- construction industry*. International Journal of Construction Management, 23(15), 2583-2592.
- Edison, Emron., dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Faizah, E. N., Hakim, A. L., & Astuti, S. Y. (2021). *Job Satisfaction and Turnover Intention: The Moderating Effect of Organizational Commitment*. International Journal of Science, Technology & Management, 2(3), 621-633.
- Hakim, L. N., Abd Rosid, M., & Kusumawati, I. (2022). *Effect of job satisfaction and organizational commitment to turnover intention at PT. Acs Aerofood*. International Journal of Social Science, 2(2), 1431-1440.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hom, P. W., Allen, D. G., & Griffeth, R. W. (2020). *Employee Retention and Turnover*. New York: Routledge.
- Hom, P. W. dan Griffeth, R. W. (1995). *Employee Turnover*. Ohio: South-West College Publishing.
- Iqbal, S., Ehsan, S., Rizwan, M., & Noreen, M. (2014). *The impact of organizational commitment, job satisfaction, job stress and leadership support on turnover intention in educational institutes*. International Journal of Human Resource Studies, 4(2), 181.
- Jariyah, A. A., & Swasti, I. K. (2022). *Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention*. Journal of Management and Bussines (JOMB), 4(2), 964-971.
- Jehanzeb, K., Rasheed, A., & Rasheed, M. F. (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.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kinicki, Angelo., Kreitner, Robert., Sinding, Knud., Waldstrøm, Christian., (2014). *Organisational Behaviour*. Berkshire: McGraw-Hill Education.
- Kinicki & Fugate. (2018). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Education.
- Konopaske, R., Ivancevich, J.M., dan Matteson, M.T.,. (2013). *Organizational Behavior and Management Tenth Edition*. McGraw-Hill.

- Langton, N., Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behaviour*. Canada: Pearson.
- Li, K. S., Wong, A., & Tong, C. (2013). *An evaluation of Employee Commitment of Part-Time Faculty (PTF) in Hong Kong's Continuing Professional Development (CPD) Sector*. *International Journal of Human Resource Studies*, 3(4), 45.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behavior: an evidenced based approach*. North Carolina: Information Age Publishing, Inc.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2017). *Human Resource Management (15 ed.)*. Canada: Cengage Learning.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2019). *Organizational Behavior*. New York: The McGrawHill Companies, Inc.
- Mohyi, A. (2021). *The Effect of Job Satisfaction on Turnover Intention Through Organizational Commitment as a Mediation*. *Asia Pacific Journal of Management and Education (APJME)*, 4(3), 61-75.
- Naiemah, S. U., Beng, T. L., Isa, E. V. M., & Radzi, W. N. W. M. (2021). *The impacts of job satisfaction, organizational commitment and job stress on turnover intention: A case in the Malaysian manufacturing*. In *AIP Conference Proceedings (Vol. 2339, No. 1)*. AIP Publishing.
- Nasution, M. I. (2017). *Pengaruh stress kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention medical representative*. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407-428.
- NingTyas, A. P. A., Purnomo, S. H., & Aswar, A. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*. (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Paat, G., Tewal, B., & Jan, A. B. H. (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat Pt. Bank Sulutgo Manado*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3).
- Parashakti, R. D., Nashar, M., & Usliawati, D. (2017). *The effect of compensation and organization commitment towards turnover intention. Case study in ILC (International Language Center) Jakarta*. In *2017 International Conference on Organizational Innovation (ICOI 2017)* (pp. 112-122). Atlantis Press.
- Priansa, Donni Juni. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Priansa, Donni Juni. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Ramalho Luz, C. M. D., Luiz de Paula, S., & de Oliveira, L. M. B. (2018). *Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover*. *Revista de Gestão*, 25(1), 84-101.
- Robbins, Stephen P. and Nancy Langton. (2015). *Organization Behavior: Second Edition*. Canada: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Management 15<sup>th</sup> edition*. Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judges, T. A., (2021). *Essentials of Organizational Behavior Fifteenth Edition*. United Kingdom: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judges, T. A., (2023). *Organizational Behavior 19<sup>th</sup> Edition*. United Kingdom: Pearson Education.
- Rosmaini., Hasrudy, Tanjung. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 2, No. 1.
- Rusdiana, E., Dessyarti, R. S., & Fauzi, R. U. A. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Ponorogo)*. In SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi (Vol. 4).
- Saklit, I. W. (2017). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap intensi turnover: kepuasan kerja sebagai mediator*. *Jurnal Manajemen*, 21(3), 472-496.
- Saluy, A. B., & Kemalasari, N. (2016). *Analisis Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan XYZ*. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 6(2).
- Sazili, S., Indarti, S., & Efendi, R. (2022). *Turnover Intention Influenced by Work Environment and Job Satisfaction*. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(6), 102-108.
- Sentana, I. K. A. D., & Surya, I. B. K. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Setiyanto, A. I., & Hidayati, S. N. (2017). *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention*. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 105-110.
- Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. (1993). *Competence at Work, Models For Superior Performance*. Canada: John Wiley & Sons, Inc.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutanto, E. M., & Gunawan, C. (2013). *Kepuasan kerja, komitmen organisasional dan turnover intentions*. Jurnal mitra ekonomi dan manajemen bisnis.
- Tett, Robert P & John P Meyer. (1993). "Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta Analytic Findings". Personnel Psychology. Vol.6. Pp. 259-293.
- Tnay, E., Othman, A. E. A., Siong, H. C., & Lim, S. L. O. (2013). *The influences of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention*. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 97, 201-208.
- Tonbeng, J. P., & Prasetyaningtyas, S. W. (2021). *Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention on Employees at Pt Papyrus Sakti Paper Mill*. International Journal of Mechanical Engineering, 6.
- Perera, G. D. N., & Madagamage, G. T. (2018). *The impact of job satisfaction and organizational commitment on intention to turnover in the Sri Lankan Hospitality Industry: Perceptions from the Generation Y View Point*.
- Pratama, E. N., Suwarni, E., & Handayani, M. A. (2022). *The effect of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention with person organization fit as moderator variable*. Aptisi Transactions on Management (ATM), 6(1), 74-82.
- Putra, I. P. K. S. D., & Suwandana, I. G. M. (2020). *Effect of organizational commitment, job stress and work-family conflict to turnover intention*. International Research Journal of Management, IT and Social Sciences, 7(2), 30-37.
- Wahyono, I., & Riyanto, S. (2020). *Effect of organizational commitment, job stress, and job satisfaction on turnover intention*. International Journal for Innovation Education and Research, 8(10), 286-316.
- Wang, J. H., Tsai, K. C., Lei, L. J. R., & Lai, S. K. (2016). *Relationships among job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: evidence from the gambling industry in Macau*. Business and Management Studies, 2(1), 104-110.

- Wasiman, W. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam*. Aksara Public, 2(1), 18-30.
- Wateknya, Y. (2016). *Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention*. Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI), 5(5), 468-480.
- Widyantara, I. B. P., & Ardana, I. K. (2015). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensitas *turnover* karyawan. E-Jurnal Manajemen Unud, 4(6), 1670-1683.
- Widyanti, N. L. T., & Agustina, M. D. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention*. WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, 2(1), 33-45.
- Wirawan, (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wołowska, A. (2014). *Determinants of organizational commitment*. Human Resources Management & Ergonomics, 8(1).
- Yaldi, E., et al (2022). *Penerapan uji multikolinieritas dalam penelitian manajemen sumber daya manusia*. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMANAGE), 1(2), 94-102.
- Yulia, S., Tjatur, D. D., & Kodyat, A. G. (2018). *Pengaruh penempatan dan kepuasan kerja terhadap intensi turnover perawat di rumah sakit umum Anissa Tangerang*. Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSII), 2(1), 77-89.