

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL *MODERATING* PADA SEBUAH BANK PERKREDITAN RAKYAT DI KOTA BANDUNG**

**SKRIPSI**

diajukan untuk memenuhi Sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia



Oleh:

**IKHTIKAFI ROSYIDA**

**1600563**

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

**2020**

Ikhtikafi Rosyida, 2020

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL *MODERATING* PADA SEBUAH BANK PERKREDITAN RAKYAT DI KOTA BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](https://repository.upi.edu) | [perpustakaan.upi.edu](https://perpustakaan.upi.edu)

## **LEMBAR HAK CIPTA**

# **PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL *MODERATING* PADA SEBUAH BANK PERKREDITAN RAKYAT DI KOTA BANDUNG**

**Oleh:**

**Ikhtikafi Rosyida**

**1600563**

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis.

© Ikhtikafi Rosyida

Universitas Pendidikan Indonesia

Desember 2020

Hak cipta dilindungi undang-undang. Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau Sebagian, dengan dicetak ulang, fotocopy, atau cara lainnya tanpa seizin dari penulis.

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**IKHTIKAFI ROSYIDA**

**NIM 1600563**

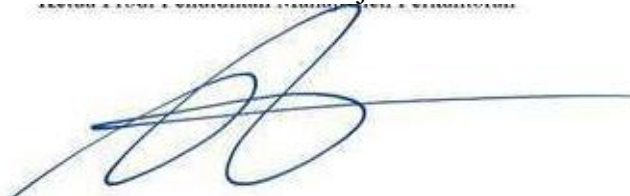
**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER*  
*INTENTION* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI  
VARIABEL *MODERATING* PADA SEBUAH BANK  
PERKREDITAN RAKYAT DI KOTA BANDUNG**

Disetujui dan disahkan oleh pembimbing:  
Bandung, November 2020  
Pembimbing



**Dr. Budi Santoso. M. Si**  
NIP. 196008261987031001

Mengetahui,  
Ketua Prodi Pendidikan Manajemen Perkantoran



**Dr. Sambas Ali Muhidin, S.Pd., M.Si**  
NIP. 197406272001121001

## **BERITA ACARA**

Skripsi ini telah diuji pada :

Hari/tanggal : Rabu, 2 Desember 2020

Waktu : 09.00 WIB - Selesai

Tempat : Daring / *Online*

Susunan Panitia :

Ketua : Prof. Dr. H. Eeng Ahman, MS  
NIP. 196110221986031002

Sekretaris : Dr. Sambas Ali Muhidin, S.Pd., M.Si  
NIP. 197406272001121001

Penguji : 1. Prof. Dr. H. Suwatno, M.Si  
NIP. 19620127 198803 1 001  
2. Dr. H. Ade Sobandi, M.Si., M.Pd.  
NIP. 19570401 198403 1 003  
3. Dr. Rasto, M.Pd  
NIP. 19720711 200112 1 001

## LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Pendidikan Indonesia maupun diperguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku diperguruan tinggi negeri ini.

Bandung,  
Yang membuat pernyataan

(materai)

Ikhtikafi Rosyida  
1600563

## ABSTRAK

### **PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL *MODERATING* PADA SEBUAH BANK PERKREDITAN RAKYAT DI KOTA BANDUNG**

Oleh:

**Ikhtikafi Rosyida**  
**1600563**

Skripsi ini dibimbing oleh:

**Dr. Budi Santoso. M. Si**

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini yaitu tingginya tingkat *turnover intention* pada sebuah Bank Perkreditan Rakyat di Kota Bandung, dilihat dari angka *turnover intention* dari tahun ke tahunnya. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu Kepuasan kerja sebagai variabel *dependent*, *turnover intention* sebagai variabel *independent* dan Komitmen organisasi sebagai variabel *moderating*. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui gambaran tingkat kepuasan kerja, *turnover intention* dan komitmen organisasi. Selain itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang dimoderasi oleh komitmen organisasi pada sebuah Bank Perkreditan Rakyat di Kota Bandung.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode *explanatory survey*, dengan teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner. Penelitian ini merupakan penelitian populasi dengan jumlah responden sebanyak 30 responden. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada sebuah Bank Perkreditan Rakyat di Kota Bandung. Dan teknik analisis data yang digunakan menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis *moderated regression analysis (MRA)*

Berdasarkan analisis hasil penelitian, didapatkan gambaran tingkat kepuasan kerja berada pada kategori tinggi. Gambaran tingkat *turnover intention* berada pada kategori sedang dan gambaran tingkat komitmen organisasi berada pada kategori tinggi. Sedangkan hasil uji hipotesis pada penelitian ini bahwa kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dan Komitmen organisasi merupakan variabel moderasi yang memperkuat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada sebuah Bank Perkreditan Rakyat di Kota Bandung.

**Kata Kunci:** *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention.*

## ABSTRACT

### THE EFFECT OF JOB SATISFACTION ON TURNOVER INTENTION WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS A MODERATING VARIABLES AT A RURAL BANK IN BANDUNG CITY

By:  
**Ikhtikafi Rosyida**  
**1600563**

*This thesis is guided by:*  
**Dr. Budi Santoso. M. Si**

*The problem examined in this study is the high level of turnover intention at a Rural Bank in Bandung, seen from the turnover intention from year to year. This study consists of three variables, namely job satisfaction as the dependent variable, turnover intention as the independent variable and organizational commitment as the moderating variable. This study aims to describe the level of job satisfaction, turnover intention and organizational commitment. In addition, this study aims to determine the effect of job satisfaction on turnover intention which is moderated by organizational commitment to a Rural Bank in Bandung City.*

*The research method used is explanatory survey method, with data collection techniques using questionnaires. This research is a population study with 30 respondents. Respondents in this study were all employees at a Rural Bank in Bandung City. And the data analysis techniques used are simple regression analysis and Moderated Regression Analysis (MRA)*

*Based on the analysis of the research results, it is found that the level of job satisfaction is in the high category. The picture of the level of turnover intention is in the medium category and the picture of the level of organizational commitment is in the high category. Meanwhile, the results of hypothesis testing in this study indicate that job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention. And organizational commitment is a moderating variable that strengthens the effect of job satisfaction on turnover intention at a Rural Bank in Bandung City.*

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

## DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....	i
BERITA ACARA .....	ii
LEMBAR PERNYATAAN .....	iii
ABSTRAK .....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah.....	9
1.3. Tujuan Penelitian .....	10
1.4. Kegunaan Penelitian .....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS..	12
2.1. Kajian Pustaka .....	12
2.1.1. Konsep Kepuasan Kerja.....	12
2.1.2. Konsep <i>Turnover intention</i> .....	21
2.1.3. Konsep Komitmen Organisasi .....	25
2.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	31
2.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> yang Dimoderasi oleh Komitmen Organisasi.....	31
2.4. Penelitian Terdahulu .....	32
2.5. Kerangka Berpikir.....	38
2.6. Hipotesis Penelitian .....	46
BAB III OBJEK DAN DESAIN PENELITIAN.....	48
3.1. Objek Penelitian .....	48
3.2. Desain Penelitian.....	48



3.2.1. Jenis dan Metode Penelitian.....	48
3.2.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	49
3.2.3. Populasi dan Sampel Penelitian.....	56
3.2.4. Teknik dan Alat Pengumpulan Data.....	57
3.2.5. Pengujian Instrumen Penelitian.....	58
3.2.6. Pengujian Persyaratan Analisis Data.....	69
3.2.7. Teknik Analisis Data.....	76
3.2.8. Pengujian Hipotesis.....	86
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	89
4.1 Hasil Penelitian .....	89
4.1.1. Gambaran Objek Penelitian .....	89
4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	89
4.1.3. Pengujian Persyaratan Analisis Data .....	113
4.1.4. Deskripsi Hasil Pengujian Hipotesis.....	118
4.2 Pembahasan.....	125
4.2.1. Analisis Kepuasan Kerja (X1).....	125
4.2.2. Analisis <i>Turnover Intention</i> (Y).....	128
4.2.3. Analisis Komitmen Organisasi (X2).....	130
4.2.4. Analisis Kepuasan Kerja (X1) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)....	131
4.2.5. Analisis Kepuasan Kerja (X1) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y) Yang Dimoderasi Komitmen Organisasi (X2).....	134
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	137
5.1. Kesimpulan.....	137
5.2. Saran.....	138
DAFTAR PUSTAKA.....	140
LAMPIRAN.....	145

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Tingkat jenjang Karir di Bank secara umum .....	5
Gambar 1.2 Persentase Turnover Intention Karyawan sebuah bank Perkreditan Rakyat di Kota Bandung .....	8
Gambar 2.1 Grand Theory MSDM.....	42
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran.....	45
Gambar 2.3 Hubungan Kausalitas.....	46
Gambar 4.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan kerja ( $X_1$ ).....	91
Gambar 4.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Turnover Intention (Y) .....	101
Gambar 4.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel .....	107

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Turnover Intention pada sebuah Bank Perkreditan Rakyat di Kota Bandung .....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel 3.1 Operasional Variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ).....	50
Tabel 3.2 Operasional Variabel Turnover intention (Y).....	53
Tabel 3.3 Operasional Variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ).....	54
Tabel 3.4 Kriteria Penilaian Angket untuk variabel X dan Y.....	58
Tabel 3.5 Rekapitulasi Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ).....	62
Tabel 3.6 Rekapitulasi Hasil Pengujian Validitas Variabel Turnover Intention (Y).....	64
Tabel 3.7 Rekapitulasi Hasil Pengujian Validitas Variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ).....	64
Tabel 3.8 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y.....	68
Tabel 3.9 Distribusi Pembantu Untuk Pengujian Normalitas.....	70
Tabel 3.10 Model Tabel Uji Barlett.....	72
Tabel 3.11 Pembobotan Koding.....	77
Tabel 3.12 Rekapitulasi Bulir Setiap Variabel.....	77
Tabel 3.13 Methode of Successive interval (MSI).....	78
Tabel 3.14 Ukuran Variabel Penelitian.....	80
Tabel 3.15 Kriteria Penafsiran Alternatif Jawaban.....	81
Tabel 3.16 Guilford Empirical Rules.....	85
Tabel 4.1 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) .....	90
Tabel 4.2 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) .....	92
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Indikator Pekerjaan Itu Sendiri.....	93
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Indikator Gaji.....	94

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Indikator Promosi .....	96
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Indikator Pengawasan.....	97
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Indikator Rekan Kerja .....	99
Tabel 4.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Turnover Intention (Y) .....	100
Tabel 4.9 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Turnover Intention (Y) .....	102
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Indikator Pikiran-pikiran untuk berhenti (thought of quitting) .....	103
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Indikator Keinginan untuk meninggalkan (intention to quit).....	104
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Indikator Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (intention to search for another job) .....	105
Tabel 4.13 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> ).....	107
Tabel 4.14 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> ).....	108
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Indikator Komitmen Afektif.....	109
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Indikator Komitmen Normatif.....	110
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Indikator Komitmen Berkelanjutan .....	112
Tabel 4.18 Hasil Uji Normalitas .....	114
Tabel 4.19 Hasil Uji Homogen Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> ).....	115
Tabel 4.20 Hasil Uji Homogen Komitmen organisasi (X <sub>1</sub> ).....	116
Tabel 4.21 Hasil Uji Linearitas Kepuasan kerja (X <sub>1</sub> ).....	117
Tabel 4.22 Hasil Uji Linearitas Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> ).....	117
Tabel 4.23 Persamaan Regresi Y atas X <sub>1</sub> .....	119
Tabel 4.24 Uji Keberartian Persamaan Regresi Y atas X <sub>1</sub> .....	120
Tabel 4.25. Koefisien Determinasi Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	120
Tabel 4.26. Persamaan Regresi X <sub>1</sub> Terhadap Y Yang Dimoderasi oleh X <sub>2</sub> .....	122

Tabel 4.27. Uji Keberartian Persamaan Regresi $X_1$ Terhadap $Y$ yang dimoderasi $X_2$ .....	123
Tabel 4.28. Koefisien Determinasi Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Yang Dimoderasi komitmen organisasi.....	124

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, Maman; Muhidin, Sambas Ali; Somantri, A. (2011). *Dasar-Dasar Metode Statistika Untuk Penelitian* (Cetakan Pe). CV Pustaka Setia.
- Alfresia, V. P. (2016). *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan (Studi Pada PT. Kajima Indonesia)*.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization*. 1–18.
- Arikunto. (2006). *Metodelogi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. PT Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri*. Liberty.
- Audina, Vika & Kusmayadi, T. (2018). PENGARUH JOB INSECURITY DAN JOB STRESS TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung). *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi, Volume X N*, 85–101.
- Barbara A. Fritzsche and Tiffany J. Parrish. (2005). *Theories and Research on Job Satisfaction” dalam Steven Douglas Brown and Robert William Lent, eds., Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. John Willey & Sons.
- Boone, Louis E dan Kurtz, D. L. (2011). *Contemporary Business* (14th ed.). John Wiley & Sons.
- Bramantara, G. N. B., & Dewi, A. A. S. K. (2015). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA KRISNA OLEH-OLEH KHAS BALI III. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud)*, 4 No.1.
- Darmawan, H. D. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Pena Semesta.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1994). *Perilaku dalam Organisasi* jilid 1. Yogyakarta: Erlangga.
- Dewi, K. A. B. P., & Wibawa, I. M. A. (2016). PENGARUH STRES KERJA PADA TURNOVER INTENTION YANG DIMEDIASI KEPUASAN

- KERJA AGEN AJB BUMIPUTERA 1912. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No, 3560–3588.
- Dunham, R. B., Grube, J. A., & Castaneda, M. (1994). Organizational Commitment: The Utility of an Integrative Definition. *Journal of Applied Psychology*, 79(03).
- Firdaus, A. (2017). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TURNOVER INTENTION (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi). *EKONOMIS : Journal of Economics and Business*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v1i1.2>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Handoko, H. (2002). *Perilaku Organisasi*. BPFE UGM.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1966). *The motivation to work*. John Willey & Sons.
- Ifriansyah, R. (2015). Pengaruh keadilan kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. *JBTI*, 6(2), 226–243.
- Kerlinger. (2006). *Asas-asas Penelitian Behavioral Edisi Ketiga*. Gajah Mada University Press.
- Kreitner, R., & Angelo, K. (2001). *Organizational Behavior*. Irwin McGraw-Hill.
- Lestari, N. N. Y. S., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh stres kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja karyawan terhadap turnover intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 3412–3441.
- Luthans, F. (2002). *Organizational Behavior (teinth Edition)*. Mc Graw- Hill.
- Mahdi, A. F., Zin, M. Z. M., Nor, ohd R. M., Sakat, A. A., & Naim, A. S. A. (2012). The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention. *American Journal of Applied Sciences*, 9(9), 1518–1526.
- Mangkunegara, A. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja

Rosdakarya.

Margono. (2004). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Rineka Cipta.

Mathis, R. L. dan J. H. J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.

Mathis, R. L. dan J. H. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.

Mobley, Horner, & Hollingsworth. (1978). The relationship between human resource practices and employee retention in public organisations: an exploratory study conducted in the united arab emirates. *International Journal Business and Social Science*.

Muhidin, Sambas Ali & Sontani, U. T. (2011). *Desain Penelitian Kuantitatif*. Karya Andhika Utama.

Mujiyati, Ni Waya dan Dewi, A. A. S. K. (2016). FAKTOR-FAKTOR YANG MENENTUKAN INTENSI TURNOVER KARYAWAN DALAM ORGANISASI. *Forum Manajemen*, 14, 56.

Paramarta, W. A., & Reny, N. K. (2014). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap intensi keluar karyawan. *Jurnal Manajemen & Akuntansi STIE Triatma Mulya*, 20(1), 23–39.

Prawitasari, A. (2009). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. *Ekombis*, 177–186.

Rahayuningsih, S. (2018). PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI, DAN JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN BTN SYARIAH KC SOLO. *FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)*.

Rahmah, T. A., Riadi, S. S., & Syaharuddin, Y. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention The influence of job satisfaction and organizational commitment to turnover intention. *Forum Ekonomi*, 19(2), 155–161.

Richard M. Steers, L. W. P. (1987). *Motivation and work behavior*. McGraw-Hill.



- Ridwan. (2004). *Belajar Mudah Untuk Penelitian Untuk Guru, Karyawan, dan peneliti Pemula*. Alfabeta.
- Ritonga Ferdiansyah. (2013). HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN PROFESIONAL, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN KERJA DENGAN INTENSI KELUAR AUDITOR DI KAP JAWA BARAT. *STIE STAN – Indonesia Mandiri*, 2.
- Rivai, Veithzal., dan E. J. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S., & Judge, T. (2008). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat Cetakan Kelima.
- Rosmana, R. (2014). *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap keinginan karyawan untuk keluar (turnover intention) studi pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK. KCU Perguruan Tinggi Bandung*.
- Sentana, A. I. K., Dharma, Bagus, I., & Surya, K. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5232–5261.
- Sidharta, N., & 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), 129–139.
- Sitijak, T. J. dan S. (2006). *LISREL*. Graha Ilmu.
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasi*. Andi Offset.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1985). *Motivation and Work Behavior*. McGraw Hill Book Company.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Alfabeta.

- Susanti, & Palupiningdyah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Turnover Intention sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 5(1), 77–86. <https://doi.org/10.15294/maj.v5i1.5589>
- Susiawan, Susilo & Muhid, A. (2015). Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*, 5, Vol. 4, 304–313.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Kencana Prenada Media Group.
- Taylor, F. W. (1967). *The Principles of Scientific Management*. The Norton Library.
- Wateknya, Y. (2016). *Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention (Studi Kasus pada Karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri)*.
- Yaqin, M. A. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Kjpp Toha, Okky, Heru & Rekan Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1 no 2.
- Yuda, I. B. D. P., & Ardana, I. K. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No.