

Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Intensitas Bertahan Karyawan Kantor

Meysa Dwi Krismonika^{1*}, Christantius Dwiatmadja²

^{1,2}Faculty of Economics and Business, Satya Wacana Christian University

ARTICLE INFO

Article history:

Received 01 December
2019
Received in revised form
31 December 2019
Accepted 15 January 2020
Available online 26
February 2020

Kata Kunci:

Komitmen Organisasi, Gaya
Kepemimpinan, Lingkungan
Kerja, Intensitas Bertahan

Keywords:

Commitment Organization,
Leadership Style, Work
Environment, Intention To
Stay

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap intensitas bertahan karyawan kantor pada PT. Perkebunan Musirawas Citraharpindo secara parsial atau satuan, dan simultan atau secara bersamaan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kausal. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner berupa angket yang disebar kepada 106 responden. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan program *IBM SPSS Statistics 24*. Hasil penelitian menunjukkan (1) tidak ada pengaruh secara parsial antara komitmen organisasi dan intensitas bertahan, (2) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap intensitas kebertahan, (3) kemudian lingkungan kerja terhadap intensitas bertahan juga tidak memiliki pengaruh. (4) Sedangkan secara simultan memiliki pengaruh sebesar 1.6% antara variabel komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap intensitas kebertahan karyawan kantor PT. Perkebunan Musirawas Citraharpindo.

ABSTRACT

This research aim to determine the effect of the organization commitment, leadership style and work environment toward the intensity of the employees to stay on PT. Perkebunan Musirawas Citraharpindo office partially and simultaneously. This research is a casual research. The data collection method was using questionnaires in the form of a questionnaire distributed to 106 respondents. The data analysis method was using multiple linear regression analysis with *IBM SPSS Statistics version 24*. Result of the research shows that (1) there is no partial effect between organizational commitment and the intention to stay, (2) Leadership style has no partial effect toward the intention to stay, (3) Work environment has no effect toward the intention to stay, (4) while the simultaneous way has an effect equal to 1.6% between the organization commitment, leadership style, and work environment variable toward the intention of the employees to stay on PT. Perkebunan Musirawas Citraharpindo office.

Copyright © Universitas Pendidikan Ganesha. All rights reserved.

* Corresponding author.

E-mail addresses: meysadwikrismonika@gmail.com (Meysa Dwi Krismonika)

1. Pendahuluan

Keinginan atau intensitas bertahan pada perusahaan di Indonesia kurang diapresiasi oleh para pekerja. Dalam studi riset *Global Leadership Study* oleh Dale Carnegie, dikutip dari CNN Indonesia (2017) menunjukkan lebih dari 30% tenaga kerja Indonesia melakukan pencarian pekerjaan baru, 20% karyawan berpindah tempat kerja, dan 13% mencari pekerjaan baru. Sementara 28% ingin tetap bertahan. Peran perusahaan sangatlah penting untuk menentukan keinginan atau intensitas bertahan karyawan ditempat kerja. Intensitas adalah keadaan tingkatan atau ukuran intensi. Intensi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu yang dipengaruhi oleh faktor tertentu dan tujuan tertentu dari seseorang (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2020). Niat untuk bertahan adalah aspek positif dibandingkan dengan keinginan untuk pergi seperti yang dikemukakan oleh Chang, Wunn, dan Tseng (2003). Niat karyawan untuk bertahan merupakan kondisi dimana karyawan cenderung ingin tinggal bersama organisasi sampai keadaan dimana karyawan harus pergi dengan alasan tertentu (Ibrahim & Mubarak, 2016). Dapat disimpulkan intensitas bertahan adalah kemauan karyawan agar tetap bertahan berdasarkan keinginan tanpa ada paksaan untuk bekerja dalam organisasi dalam jangka waktu yang lama diakibatkan oleh faktor tertentu.

Gaya kepemimpinan mempengaruhi karyawan untuk tetap bertahan di tempat kerja. Hasil temuan Yao dan Huang (2018) menunjukkan efek positif gaya kepemimpinan pada keinginan bertahan karyawan di industri pelayaran. Abualrub dan Alghamdi (2011) juga menyatakan hal yang sama untuk profesi perawat tetap bertahan di Rumah Sakit. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin untuk memerintah dan mengarahkan akan menjadikan tolak ukur untuk keberhasilan perusahaan. Menurut Susanto, Putra (2010) dan Sutikno (2014) kepemimpinan dalam organisasi diarahkan agar mempengaruhi orang-orang yang dipimpin untuk bekerja seperti yang diharapkan oleh pemimpinnya. Davis dan Newstrom (1995) menyatakan bahwa pola tindakan seorang pemimpin secara keseluruhan dipengaruhi oleh bawahan. Dengan demikian, dapat disimpulkan gaya kepemimpinan adalah cara dalam mempengaruhi seseorang atau kelompok yang dapat dipelajari dan dipraktekkan berdasarkan situasi yang dihadapi.

Komitmen organisasi adalah cerminan seorang karyawan dalam mengenali organisasi kepada tujuan dari organisasi (Kreitner & Kinicki, 2014). Sedangkan menurut Sopiha (2008) adalah suatu ikatan psikologis pada karyawan ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi. Greenberg dan Baron (2003) berpendapat komitmen organisasi adalah sejauh mana individu mengidentifikasi untuk terlibat dengan organisasi dan tidak bersedia untuk meninggalkan organisasi tersebut. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah cerminan, sikap, keinginan dari karyawan untuk merefleksikan dirinya agar tercapai kepentingan dan tujuan sebuah organisasi. Dalam dinamikanya perubahan lingkungan organisasi semakin kompetitif dan kompleks yang menuntut perusahaan untuk bersikap responsif, sehingga mampu mengikuti perkembangan yang menyangkut kenyamanan dari karyawan agar bertahan di lingkungan kerja. Secara garis besar lingkungan kerja fisik yaitu berupa aset fisik yang dimiliki perusahaan dan lingkungan kerja non-fisik merupakan lingkungan kerja secara keseluruhan yang mencakup perilaku orang yang berada dalam organisasi (Sedarmayanti, 2009). Dalam penelitian Phuong dan Trang (2017) yang dilakukan di Vietnam menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensitas bertahan karyawan yang dihubungkan dengan kelelahan emosional. Menurut Greenberg dan Baron (1993), komitmen organisasi yang baik adalah karyawan yang lebih produktif dan stabil. Komitmen organisasi dapat memprediksi perilaku dan aktivitas kerja seseorang yang mencerminkan hal positif untuk organisasi (Steers, 1977).

Menurut Romadhoni (2015) lingkungan pekerjaan adalah suatu tempat dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya ataupun segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan padanya. Schultz dan Schultz (2006) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya. Menurut Robbins dan Coulter (2010) lingkungan kerja adalah faktor dan kekuatan yang berada di dalam maupun luar organisasi yang mempengaruhi kinerja. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki aspek terdiri dari lingkungan fisik, non-fisik yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan kenyamanan mereka di tempat kerja.

Dalam hasil penelitian Senati (2002) di Jakarta, pengembangan karyawan dengan pengelolaan sumber daya manusia mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi, dimana semakin tinggi komitmen maka semakin tinggi kepuasan karyawan. Intensi karyawan untuk meninggalkan organisasi dipengaruhi oleh komitmen karyawan pada organisasi, semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Cummings (2011) berpendapat

terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformasional yang didukung oleh lingkungan kerja yang baik dapat mempertahankan keinginan tetap tinggal dari staf perawat.

PT. Perkebunan Musirawas Citraharpindo (Musirawas Grup) adalah perusahaan yang termasuk dalam Perusahaan Besar Swasta Nasional (PBSN) bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit yang berada di Provinsi Kalimantan Tengah. Penelitian akan berfokus pada bagian SDM perusahaan karena memiliki peran penting dalam pengelolaan perusahaan yang berkaitan dengan peran dari ketiga variabel penelitian. Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan, peneliti ingin melihat kenyataan intensitas bertahan karyawan yang ada di perusahaan dengan variabel komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh atau tidak baik secara simultan maupun parsial.

2. Metode

Metode yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif kausal dihitung dengan statistika guna mendapatkan hasil hubungan sebab-akibat dari variabel. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan adalah *likert* (Sugiyono, 2014).

Populasi adalah keseluruhan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan Sugiyono (2014). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sugiyono Sugiyono (2014). Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di kantor PT. Perkebunan Musirawas Citraharpindo yang berjumlah 106 orang karyawan. Metode dari pemilihan sampel adalah *Sampling jenuh* teknik dengan sensus (Sugiyono, 2016).

Teknik analisis data menggunakan beberapa teknik yaitu: 1) Uji validitas, bertujuan-menguji validitas tiap item pernyataan. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika nilai R hitung dari *corrected item-total correlation* > dari R tabel dengan nilai r minimal 0.3. 2) Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur angket yang terdapat indikator dari variabel sehingga menunjukkan konsistensi dari suatu skala pengukuran (Simamora, 2002). 3) Uji asumsi klasik adalah analisis menilai di dalam sebuah model regresi linear *Ordinary Least Square* (OLS) terdapat masalah-masalah asumsi klasik. 4) Analisis regresi linier berganda adalah meramal bagaimana keadaan variabel *dependent* jika dua atau lebih variabel *independent* sebagai faktor yang dapat dinaik turunkan nilainya (Sugiyono, 2014, p. 277), persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah: $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_1$. Uji F hipotesis koefisien secara menyeluruh bertujuan untuk melihat bagaimana signifikannya pengaruh variabel bebas (*independent*) secara simultan terhadap variabel terikat (*dependent*). Uji t-Statistik digunakan untuk menguji pengaruh signifikan secara parsial dari masing-masing variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*).

3. Hasil dan Pembahasan

Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan di kantor PT. Perkebunan Musirawas Citraharpindo yang berjumlah 106 orang, 75 karyawan berjenis kelamin laki-laki dan 31 karyawan berjenis kelamin perempuan, 8 karyawan berusia kurang dari 20 tahun, 97 karyawan berusia 21 sampai 50 tahun, dan 1 karyawan berusia lebih dari 50 tahun. Latar Pendidikan menunjukkan bahwa sebanyak 33,02% karyawan memiliki Pendidikan akhir SMA/Sederajat, lalu sebanyak 23,58% diploma 1 sampai diploma 3, dan 43,40% lainnya karyawan berpendidikan sarjana, dengan masa kerja kurang dari 2 tahun sebanyak 12 karyawan, 3 sampai 5 tahun sebanyak 33, 6 sampai 10 tahun sebanyak 36, 11 sampai 15 tahun sebanyak 15, dan 16 sampai 20 tahun sebanyak 10 orang karyawan.

Uji Validitas

Hasil dari pengujian seluruh pernyataan untuk variabel komitmen organisasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), lingkungan kerja (X_3), dan intensitas bertahan (Y) adalah *valid* dengan jumlah 25 pernyataan.

Uji Reliabilitas

Hasil dari pengujian seluruh indikator untuk variabel komitmen organisasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), lingkungan kerja (X_3), dan intensitas bertahan (Y) adalah reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Normalitas

Hasil dari pengujian data menunjukkan bahwa residual terdistribusi normal dan asumsi regresi terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari pengujian dapat diketahui dari ketiga variabel tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas sehingga asumsi regresi terpenuhi.

Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda dengan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap intensitas bertahan (Y) pada kantor PT. Perkebunan Musirawas Citraharpindo.

Table 1. Regresi Berganda

<i>Model</i>	<i>Koefisien Regresi</i>	<i>t_{hitung}</i>	<i>Sig.</i>
Konstanta	26.000	8.118	.000
Komitmen Organisasi (X_1)	-.080	-1.164	.247
Gaya Kepemimpinan (X_2)	.021	.260	.795
Lingkungan Kerja (X_3)	.000	.004	.997

Persamaan Regresi Linier Berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 26.000 - 0.080 X_1 + 0.021 X_2 + 0.000 X_3$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diartikan dan diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 26.000. Artinya semua variabel X diasumsikan nol (0), maka intensitas kebertahan sebesar 26.000.
2. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar -0.080. Artinya bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar 1 satuan maka akan menurunkan intensitas bertahan sebesar 0.080 setiap satu poin dan diasumsikan untuk variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja bernilai konstan.
3. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.021. Artinya bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan intensitas bertahan sebesar 0.021 setiap satu poin dan diasumsikan untuk variabel komitmen organisasi dan lingkungan kerja bernilai konstan.
4. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0.000. Artinya bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan intensitas bertahan sebesar 0.000 setiap satu poin dan diasumsikan untuk variabel komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan bernilai konstan.

Uji koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui seberapa besar model penelitian yang menjelaskan variasi dari variabel *dependent*. Nilai *adjusted R square* menentukan nilai koefisien determinasi, hasil yang mendekati angka 1 bisa dikatakan variabel *dependent* hampir memberikan seluruh informasi yang diperlukan dalam hipotesis yang ada.

A. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Table 2. Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>
1	.125 ^a	.016

Berdasarkan hasil model summary diketahui nilai koefisien determinasi adalah 0.016 atau 1.6%. Berarti 1.6% intensitas bertahan (Y) dapat dijelaskan dengan semua variabel X . Sedangkan sisanya (100%-1.6%=98.4%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Uji Simultan (Uji F) menunjukkan apakah variabel bebas secara simultan dapat mempengaruhi variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan menggunakan signifikansi, apabila nilai *sig.* kecil dari 0.05 maka secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat atau sebaliknya.

B. Hasil Uji Simultan

Table 3. Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	7.941	3	2.647	.475	.700 ^b
Residual	501.218	90	5.569		
Total	509.160	93			

Diketahui *sig.* adalah sebesar 0.700. Karena nilai *sig.* 0.700 > 0.05, maka sesuai pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak atau dengan kata lain variabel komitmen organisasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel intensitas bertahan (Y).

Uji hipotesis secara parsial (Uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan dari uji t adalah menggunakan nilai *sig* harus lebih kecil dari 0.05 artinya variabel bebas yang terdiri dari komitmen organisasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat yaitu intensitas bertahan (Y).

C. Hasil Uji Parsial

Table 4. Parsial (Uji t)

Model	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Sig.
Konstanta	26.000	8.118	.000
Komitmen Organisasi (X_1)	-.080	-1.164	.247
Gaya Kepemimpinan (X_2)	.021	.260	.795
Lingkungan Kerja (X_3)	.000	.004	.997

Berdasarkan hasil diketahui nilai *sig.* dari pengujian variabel komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap intensitas bertahan pada kantor PT. Perkebunan Musirawas Citraharpindo. Dapat dilihat dari nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 maka H_0 diterima pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulan yang dapat diambil dari variabel tersebut adalah variabel komitmen organisasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap intensitas bertahan dengan nilai sebesar 0.247. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komitmen organisasi semakin meningkatkan intensitas bertahan dari responden. Menurut Jaros (1997) komitmen berkelanjutan dapat berpengaruh atau tidak terkait intensitas karyawan dalam bertahan, dengan melihat alternative lain yang akan mempengaruhi intensitas bertahan.

Variabel gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap intensitas bertahan pada kantor PT. Perkebunan Musirawas Citraharpindo. Dapat dilihat dari nilai *sig* lebih besar dari 0.05 maka H_0 diterima, yang artinya variabel gaya kepemimpinan (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap intensitas bertahan karena memiliki nilai *sig.* sebesar 0.795. Gaya kepemimpinan yang terdapat batasan hirarki atau penuh tekanan menghasilkan karyawan yang tidak tahan dengan tempat kerja tersebut. Lebih baik pimpinan mampu berkomunikasi dengan baik, memberi dukungan, mendengarkan, dan membantu bawahan untuk mencapai tujuan sehingga karyawan bertahan di tempat kerjanya karena mendapat timbal balik yang baik oleh pemimpin (Yao & Huang, 2018).

Hasil dari variabel lingkungan kerja juga tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap intensitas bertahan pada kantor PT. Perkebunan Musirawas Citraharpindo. Hal ini dapat dilihat dari nilai *sig.* lebih besar dari 0.05 maka H_0 diterima, yang artinya variabel lingkungan kerja (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap intensitas bertahan dengan *sig.* sebesar 0.997.

Hasil dari uji parsial disimpulkan bahwa masing-masing variabel komitmen organisasi (X_1) gaya kepemimpinan (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap intensitas bertahan (Y). Selain itu juga diketahui melalui wawancara singkat dengan beberapa karyawan kantor PT. Perkebunan Musirawas Citraharpindo bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh dengan intensitas karyawan bertahan dalam bekerja ataupun variabel X lainnya seperti gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan secara parsial komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap intensitas bertahan karyawan, sehingga dapat diartikan bahwa komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja bukan merupakan faktor karyawan dalam memutuskan untuk bertahan atau keluar dari sebuah perusahaan. Selain itu, dari hasil penelitian yang dilakukan secara simultan dari semua variabel independen terdapat pengaruh sebesar 1.6% antara variabel komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap intensitas bertahan karyawan di kantor PT. Perkebunan Musirawas Citraharpindo yang artinya dari 100% sebesar 1.6% berpengaruh dan sebesar 98.4% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi salah satu informasi bagi penelitian selanjutnya karena karakteristik dari tempat pengambilan penelitian berbeda dari tempat penelitian lainnya yaitu objek dari penelitian ini dilakukan di perusahaan yang aktivitas pekerja dan tempat tinggal menjadi satu kompleks perusahaan. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel yang lainnya yang belum ada pada penelitian ini seperti variabel upah, insentif, kesejahteraan dan lainnya serta memperhatikan juga karakteristik dari perusahaan yang akan diteliti karena setiap perusahaan memiliki ruang lingkup yang berbeda-beda yang mempengaruhi hasil akhir.

Daftar Rujukan

- Abualrub, R. F., & Alghamdi, M. G. (2011). The impact of leadership styles on nurses' satisfaction and intention to stay among Saudi nurses. *Journal of Nursing Management*, 20(23 July 2012), 668-678. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2011.01320.x>
- Amalia, M. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan di PT. Mirota Kampus Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 7(1), 107-117. Retrieved from [ournal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/jmbi/article/view/12895](http://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/jmbi/article/view/12895)
- Bass, M., & Riggio, E. (2007, Desember 07). Transformational Leadership (2nd ed.). *The Psychologist-Manager Journal*, 10(2), 152-155. doi:<https://doi.org/10.1080/10887150701451312>
- Chang, R.-D., Wunn, K.-T., & Tseng, Y.-C. (2003). A Study Of The Relationships Between Career Orientation, Achievement Motivation, Job Satisfaction, And Intention To Stay For Auditors: Using Big CPA Firms As An Example. *Journal of Business & Economics Research (JBER)*, 1(4), 117-128. doi:<https://doi.org/10.19030/jber.v1i4.3004>
- Cummings, G. (2011). Leadership practices and staff nurses intent to stay: a systematic review. *Journal of Nursing Management*, 19, 461-477. doi:<https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2011.01209.x>
- Davis, K., & Newstrom. (1995). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1993). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work (5th Ed.)*. Upper Saddle River: NJ: Prentice Hall.
- Greenberg, J., & Baron, R. (2003). *Behavior in organizations : understanding and managing the human side of work (8 ed.)*. New Jersey: Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall, ©2003. Retrieved from <https://trove.nla.gov.au/version/45649516>
- Ibrahim, M., & Mubarak, M. (2016). Budaya Etika, Niat Untuk Bertahan dalam Organisasi dan Kesesuaian Individu dengan Organisasi sebagai mediator (Studi pada PT. Garuda Indonesia Medan). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi (JEMSI)*, 2(1), 1-19. doi:10.32672/jemsi.v2i1.195
- Jaros, S. (1997). An assessment of Meyer and Allen's (1991) three-component model of organizational commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 51(51), 319-337. doi:<https://doi.org/10.5465/AMBPP.1995.17536599>

- Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 2.0.2.0-20191127214052. (2020). Retrieved Januari 16, 2020, from Kamus versi online/daring (dalam jaringan): kbbi.kemdikbud.go.id
- Khristanto, T. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Organization Commitment, dan Kepuasan Pada Reward Terhadap Turnover Intention di PT. Imanuel Teknik Sentosa. *Gora, Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis*, 6(2), 1-6. Retrieved from <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/7786>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (9 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Muhidin. (2011). *Panduan Praktis Memahami Penelitian*. Bandung: Pustak Setia.
- Phuong, N. N., & Trang, L. T. (2017). Factors Affecting Employee's Intention to Stay through Organizational Commitment: Evidence from Big-Four Auditing Firms in Vietnam. *International Conference on Multiple Academic Disciplines & SME Conference* (pp. 1-12). Hai Phong - Hanoi, Vietnam: Proceedings of the Annual Vietnam Academic Research Conference on Global Business, Economics Finance & Management Sciences. Retrieved from http://globalbizresearch.org/Vietnam_Conference_August_2017_2/docs/doc/2.%20Global%20Business,%20Economics%20&%20Sustainability/V767.pdf
- Putra, M. (2018, Juli-Desember). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intention to Leave di Rumah Sakit Pura Raharja Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 5(2), 99-104. doi:<http://dx.doi.org/10.20473/jaki.v5i2.2017.99-104>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen* (10 ed., Vol. 1). (B. Sabran, Trans.) Jakarta: Erlangga.
- Romadhoni, Lalu Ciptadi, Thatok Asmony, Mukmin Suryatni. 2015. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Dukungan Sosial terhadap Burnout Pustakawan di Kota Mataram. *Khizanah Al-Hikmah* Vol. 3 No. 2 Hal. 125-145. Tersedia Pada: <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/khizanah-al-hikmah/article/viewFile/1047/1011>.
- Schultz, D., & Schultz, S. E. (2006). *Psychology & Work Today* (9th ed.). New Jersey: Pearson Education. Inc.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Seniati, A. (2002). Seputar komitmen organisasi. *Acara Arisan Angkatan '86 F.Psi.UI. Jakarta, 8 September 2002*. Jakarta: Fakultas Psikologi UI. Retrieved from <http://staff.ui.ac.id/system/files/users/liche/material/arisan86-komitmenorganisasi-liche.pdf>
- Setiyanto, A., & Hidayati, S. (2017, Juli). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Akutansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 105-110. doi:<https://doi.org/10.30871/jaemb.v5i1.439>
- Setyanti, C. A. (2017, 12 29). *Resign, Resolusi Karier Tahun Baru Orang Indonesia*. Retrieved from <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20171229080023-282-265408/resign-resolusi-karier-tahun-baru-orang-indonesia>
- Simamora, B. (2002). *Panduan riset perilaku konsumen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sitorus, M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru). *JOM FISIP*, 4(2), 1-10. Retrieved from <http://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFISIP/index>
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Steers, R. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56. doi:10.2307/2391745
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*. Bandung: PT. Alfabet.
- Susanto, A., & Putra, R. (2010). *60 Management Gems*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Susilowati. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intentions dan Perilaku Kerja Kontraproduktif Karyawan Pada Perusahaan Ono Swalayan Sidareja*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Yogyakarta: E-Journal Atma Jaya. Retrieved from <http://e-journal.uajy.ac.id/id/eprint/12687>
- Sutikno, S. M. (2014). *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*. Lombok: Holistica.
- Ton, Z., & Huckman, R. S. (2008). Managing the Impact of Employee Turnover on Performance: The Role of Process Conformance. *Organization Science*, 19, No 01, 56-68. doi:<https://doi.org/10.1287/orsc.1070.0294>
- Tsani, R. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Produksi PT. YB Apparel Jaya Temanggung). *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 5,(5), 504-515. Retrieved from <http://eprints.uny.ac.id/id/eprint/39094>
- Wateknya, Y. (2016). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention*. Universitas Negeri Yogyakarta, Fakultas Ekonomi. Yogyakarta: 2016. Retrieved from http://eprints.uny.ac.id/38884/1/YogaWateknya_12808144030.pdf
- Yao, C., & Huang, P. (2018). Effects of Leadership Style on Job Satisfaction and Intention to Stay in Shipping Industry. *Journal of Coastal Research*, 83, 796–801. doi:<https://doi.org/10.2112/SI83-130.1>