

# KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

I M. W. K. Jaya<sup>1</sup>, Ni M. A. Widiastini<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja  
e-mail: [wirakusumajaya35@gmail.com](mailto:wirakusumajaya35@gmail.com)<sup>1</sup>, [ary.widiastini@undiksha.ac.id](mailto:ary.widiastini@undiksha.ac.id)<sup>2</sup>

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh (1) kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan, (2) kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan, (3) komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan, dan (4) kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan bagian *marketing* PT Raditya Dewata Perkasa Cabang Singaraja. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Subjek penelitian adalah seluruh karyawan bagian *marketing* pada PT Raditya Dewata Perkasa Cabang Singaraja dan objek dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* karyawan, Jumlah populasi sebanyak 42 orang. Data yang dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisis dengan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, (2) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, (3) komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, dan (4) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan *marketing* PT Raditya Dewata Perkasa Cabang Singaraja.

**Kata kunci:**kepuasan, komitmen *turnover intention*

## Abstract

*This research aimed to examine (1) job satisfaction and organizational commitment on employee turnover intention, (2) job satisfaction on employee turnover intention, (3) organizational commitment on employee turnover intention, (4) job satisfaction on employee organizational commitment marketing department of PT Raditya Dewata Perkasa. Research design used in this study was causal quantitative. Subject of this research were of PT Raditya Dewata Perkasa and object of this research job satisfaction, organizational commitment and employee turnover intention. The population amounted 42 employees marketing department. The data were collected by questionnaire and analyzed by path analyzed. The result of the research showed that: (1) job satisfaction and organizational commitment had significant effect of employee turnover intention, (2) job satisfaction had significant effect of employee turnover intention, (3) organizational commitment had significant effect of employee turnover intention, (4) job satisfaction had significant effect of organizational commitment at PT Raditya Dewata Perkasa Cabang Singaraja*

**Keywords:** *satisfaction, commitment, turnover intention*

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) yaitu pendorong utama bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, lantaran SDM dapat mengelola, memelihara dan mengembangkan perusahaan. Menurut penelitian Waspo dan Minadaniati (2012), sumber daya manusia memegang peranan yang krusial dalam perusahaan. Tanpa dukungan SDM yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk menghadapi masalah dalam mencapai tujuannya. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik, manajemen perusahaan perlu mengelola SDM tersebut dengan tepat agar dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan tanpa ingin keluar dari perusahaan atau berpindah pekerjaan (*turnover*).

Berbicara tentang *turnover* sudah tentu yang menjadi persyaratan utama yaitu dengan memberikan suatu kepuasan kerja bagi karyawan itu sendiri. Terjadinya *turnover* karyawan bisa disebabkan oleh berbagai faktor yang saling keterkaitan. Salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover* karyawan yaitu dari kondisi ketidakpuasan karyawan yang bisa menyebabkan ketegangan yang dapat mempengaruhi jalan pikiran dari karyawan untuk meninggalkan perusahaan ataupun mencari pekerjaan lain. Pandangan ini sejalan dengan teori

yang dikemukakan oleh Rivai dan Sagala (2009: 59) yang menekankan bahwa jika pekerja tidak diperhatikan, mereka akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan pada akhirnya memutuskan untuk berhenti atau meninggalkan tempat kerja. Maka dari itu setiap perusahaan sangat penting dan perlu untuk memperhatikan kepuasan karyawan agar segala kemungkinan buruk yang dapat terjadi akibat ketidakpuasan kerja yang didapat karyawan tersebut dapat teratasi lebih dini, untuk mengelola tingkat kepuasan kerja karyawan dilakukan dengan melakukan pendekatan secara individu dan bisa juga dengan pendekatan secara organisasi. PT. Raditya Dewata Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak di bawah naungan Raditya Holding Company. Perusahaan ini berdiri sejak Mei 1992 hingga saat ini sudah memiliki cabang di 7 (tujuh) kabupaten dan kota diantaranya di Kodya Denpasar, Gianyar, Klungkung, Karangasem, Tabanan, Singaraja, dan Negara. PT. Raditya Dewata Perkasa bergerak dibidang retail dengan berbagai tipe barang seperti kebutuhan rumah tangga seperti jenis *furniture*, peralatan rumah tangga, elektronik, kamera, komputer dan segala merek *handphone/gadget*.

Niat untuk keluar (*turnover intention*) yaitu tingkat di mana pekerja cenderung ingin keluar dari perusahaan karena kurangnya daya tarik pekerjaan saat ini, baik sukarela atau tidak sukarela, karena ada pekerjaan alternatif lainnya untuk dipilih (Robbins dan Judge, 2015). Adapun indikator *turnover intention* menurut Mobley (2011:150) yaitu: pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*), keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*) dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*). Berdasarkan observasi awal diketahui bahwa PT Raditya Dewata Perkasa Cabang Singaraja mengalami permasalahan yaitu seringkali terjadinya intensi keluar masuk karyawan khususnya pada bagian *marketing*. Hal ini tidak dapat disangkal, karena bagian pemasaran sangat vital bagi kelangsungan hidup perusahaan. Menurut teori Setiawan dan Brian (2013), teori tersebut berpendapat bahwa *turnover* normal pada kisaran 5% hingga 10% per tahun, jika *turnover* melebihi 10% maka rate tersebut tinggi. Berdasarkan observasi awal terlihat bahwa tingkat turnover tenaga pemasaran pada tahun 2017 sebesar 37,5% atau 15 karyawan, tingkat turnover pada tahun 2018 sebesar 31% atau 13 karyawan, dan tingkat turnover pada tahun 2019 sebesar 43,9% atau 17 karyawan.

Berdasarkan permasalahan tingkat *turnover* karyawan marketing pada PT Raditya Dewata Perkasa Singaraja faktor kepuasan kerja menjadi faktor yang paling penting untuk dibenahi lagi. Rivai dan Sagala (2009: 59) menjelaskan, jika pekerja tidak dikelola dengan baik, pekerja akan menjadi tidak puas dengan pekerjaannya dan memutuskan untuk mengundurkan diri atau meninggalkan tempat kerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Anggara dan Tinjung (2016) yang menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan kepuasan kerja pekerjanya, seperti gaji, promosi jabatan, dan menjaga hubungan baik antara karyawan dengan atasannya. Dengan diberikannya kepuasan kerja yang baik maka tingkat *turnover* karyawan akan menurun. Selain itu karena pekerja mendapatkan kepuasan kerja yang cukup, hal ini juga akan berdampak besar pada komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan observasi awal permasalahan yang terjadi pada kepuasan kerja karyawan marketing PT Raditya Dewata Perkasa Cabang Singaraja adalah karyawan merasa gaji yang diterima tidak cukup. Disamping itu perusahaan juga belum mengevaluasi secara maksimal promosi karyawan. Yang didasarkan pada promosi masih berdasarkan jam kerja (kualifikasi) karena menganggap pekerja senior memiliki lebih banyak keterampilan dan pengalaman tanpa memperhatikan kinerja masing-masing pekerja lainnya. Selain itu juga, promosi jarang terjadi di perusahaan. Disamping itu juga dimana hubungan antar rekan kerja pekerja *marketing* kurang erat sehingga menimbulkan ketegangan serta tekanan kerja yang membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja serta berkeinginan untuk mundur dan keluar dari perusahaan.

Selain faktor kepuasan kerja faktor komitmen organisasi memiliki dampak akan tingginya tingkat *turnover* karyawan. Menurut Sijabat dalam Dewi (2015) pekerja dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung enggan keluar dari perusahaan, meskipun terdapat kesempatan kerja di tempat lain. Namun dalam kenyataannya karyawan *marketing* PT Raditya Dewata Perkasa Cabang Singaraja belum mencerminkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang dimana banyak karyawan yang datang terlambat bekerja serta masih adanya karyawan yang belum patuh terhadap aturan yang ada di perusahaan ini seperti halnya pelanggaran dalam berpakaian. Selain itu adanya indikasi lain dimana kurangnya loyalitas

karyawan terhadap perusahaan. Hal ini dikarenakan kurangnya apresiasi dari perusahaan kepada karyawan sehingga pekerja lebih rela keluar dari organisasi dan mencari organisasi yang lebih baik..

Berdasarkan pemaparan di atas dapat dikatakan variabel yang berpengaruh dengan tingkat *turnover intention* karyawan yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi, pernyataan tersebut didukung dengan teori dari Luthans (2005) yang menyatakan memang ada hubungan erat antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Artinya, apabila pekerja mendapatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi maka ide keluar dari perusahaan akan sangat kecil. Teori ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiranatha (2016) bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi akan berdampak negatif pada intensi turnover karyawan.

Tujuan pada penelitian ini yakni untuk menguji pengaruh sebagai berikut. (1) kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan marketing PT Raditya Dewata Perkasa Cabang Singaraja (2) kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan marketing PT Raditya Dewata Perkasa Cabang Singaraja (3) kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan marketing PT Raditya Dewata Perkasa Cabang Singaraja (4) komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan marketing PT Raditya Dewata Perkasa Cabang Singaraja.

Kepuasan kerja sendiri terkait dengan niat keluar karyawan (*turnover intention*). Namun kepuasan kerja dan *turnover intention* tidak selalu berhubungan langsung, keberadaan komitmen organisasi akan mempengaruhi hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Memang ada hubungan yang erat antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja (Lutans, 2005). Berdasarkan kajian teori dan temuan penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah ada pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan marketing PT Raditya Dewata Perkasa Cabang Singaraja (H1).

Orang yang puas dengan pekerjaannya cenderung bertahan dalam organisasi, sedangkan orang yang tidak puas dengan pekerjaan cenderung keluar dari organisasi. Hal ini berdasarkan penelitian Rivai dan Sagala (2009: 59) yang menunjukkan bahwa jika pekerja tidak dikelola dengan baik maka pekerja akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan pada akhirnya memutuskan untuk berhenti atau meninggalkan tempat kerjanya..Berdasarkan kaitian teori serta temuan penelitian sebelumnya maka diperoleh hipotesis penelitian yaitu ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan marketing PT Raditya Dewata Perkasa Cabang Singaraja (H2).

Kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan komitmen organisasi, artinya tingkat kepuasan kerja yang akan mempengaruhi komitmen organisasi baik itu peningkatan atau penurunan tingkat komitmen organisasi. Hal ini sesuai pendapat Mathis (2006: 99) dimana menjelaskan bahwa individu yang puas akan pekerjaannya akan lebih loyal kepada perusahaan, sedangkan individu yang loyal pada perusahaan lebih cenderung mendapatkan kepuasan yang lebih besar. Berdasarkan landasan teori dan temuan penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan marketing PT Raditya Dewata Perkasa Cabang Singaraja (H3).

Pekerja yang memiliki sikap komitmen organisasi tinggi akan menunjukkan perilaku ingin keluar dari perusahaan (*turnover intention*) yang rendah. Menurut penelitian Sijabat dalam Dewi (2015), individu dengan komitmen organisasi yang tinggi sering kali enggan keluar dari perusahaan, meskipun terdapat kesempatan kerja di tempat lain. Berdasarkan kajian teori dan temuan penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan marketing PT Raditya Dewata Perkasa Cabang Singaraja (H4).

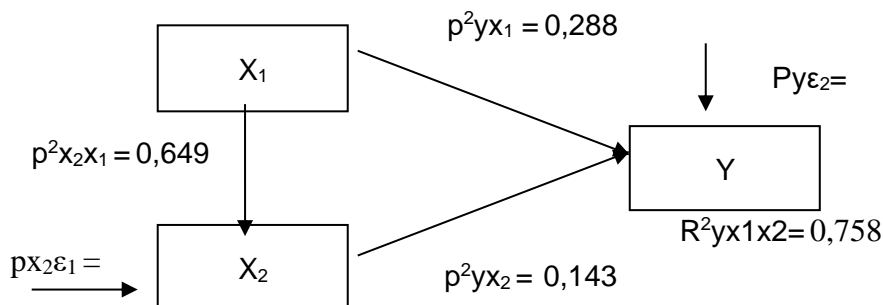
## 2. Metode

Penelitian ini dilakukan pada seluruh pekerja bagian pemasaran pada PT Raditya Dewata Perkasa Cabang Singaraja. Populasi yang digunakan yaitu seluruh pekerja bagian pemasaran PT Raditya Dewata Perkasa Cabang Singaraja yaitu sebanyak 40 orang. Penelitian ini menggunakan sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yang didapatkan bersumber dari karyawan adalah tentang *turnover intention*, kepuasan kerja dan

komitmen organisasi melalui pengisian kuisioner langsung oleh karyawan bagian marketing pada PT Raditya Dewata Perkasa Cabang Singarja. Sedangkan data sekunder diperoleh dari sumber kedua yang diperoleh dari pimpinan bagian marketing PT Raditya Dewata Perkasa Cabang Singarja. Penelitian ini memakai metode kuisioner. Sedangkan penelitian ini memakai analisis jalur. Hal ini dikarenakan terdapat keterkaitan atau korelasi antar variabel bebas serta mengetahui besarnya pengaruh total dan pengaruh langsung serta tidak langsung dari variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan bagian *marketing* pada PT Raditya Dewata Perkasa Cabang Singarja.

### 3. Hasil dan Pembahasan

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis memakai analisis jalur. Gambar 1.1 menggambarkan pengaruh masing-masing variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT Raditya Dewata Perkasa cabang Singarja.



Gambar 1.1

#### Struktur Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan

Dari gambar 1.1 menunjukkan terdapat pengaruh dari X<sub>1</sub> terhadap Y melalui X<sub>2</sub> yang dibuktikan oleh nilai  $p_{R_{yx_1x_2}}$  sebesar  $0,000 < 0,05$ . Besarnya pengaruh secara bersama-sama dari X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap Y sebesar 0,758 atau 75,8%. Sisanya sebesar 24,2% dipengaruhi dengan variabel-variabel lain. Data pada gambar 1.1 menunjukkan bahwa ada pengaruh X<sub>1</sub> terhadap Y. Adapun pengaruh dari X<sub>1</sub> kepada Y yang ditunjukkan oleh nilai  $p_{Pyx_1}$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Kedekatan hubungan kedua variabel ini diwakili oleh koefisien sebesar -0,537, artinya jika X<sub>1</sub> tinggi, maka Y juga akan semakin tinggi. Besar pengaruh tingkat X<sub>1</sub> terhadap Y sebesar 28,8%. Data gambar 1.1 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh X<sub>2</sub> kepada Y. Adapun pengaruh X<sub>2</sub> kepada Y dibuktikan oleh nilai  $p_{Pyx_2}$  sebesar  $0,009 < 0,05$ . kedekatan hubungan kedua variabel ini sebesar -0,378, artinya jika X<sub>2</sub> tinggi maka Y juga akan semakin tinggi. Besar pengaruh X<sub>2</sub> kepada Y yaitu 14,3%. Dalam gambar 1.1 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh X<sub>1</sub> kepada X<sub>2</sub>. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh X<sub>1</sub> terhadap X<sub>2</sub> yang ditunjukkan oleh nilai  $p_{Px_2x_1}$  sebesar  $0,000 < 0,05$ . Kedekatan kedua variabel ini yaitu 0,806, artinya jika X<sub>1</sub> tinggi maka X<sub>2</sub> juga akan tinggi. Pengaruh X<sub>1</sub> terhadap X<sub>2</sub> sebesar 64,9%.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> mempengaruhi Y secara bersama-sama. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Luthans (2005) yang menjelaskan bahwa memang terdapat hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu, jika kepuasan kerja dan komitmen organisasi terjalin di antara pekerja maka perasaan atau keinginan untuk keluar dari perusahaan akan berkurang. Hasil penelitian ini mendukung studi empiris Berlin (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat berdampak negatif terhadap *turnover intention*.

Penelitian mengenai pengaruh X<sub>1</sub> terhadap X<sub>2</sub>, dimana X<sub>1</sub> berpengaruh positif terhadap X<sub>2</sub>. Hasil penelitian ini sejalan dengan Mathis (2006: 99) yang menjelaskan bahwa orang yang relatif puas kepada pekerjaannya akan lebih loyal kepada perusahaan, dan individu yang loyal kepada perusahaan berarti puas akan pekerjaannya. Untuk dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan PT Raditya Dewata Perkasa Cabang Singaraja maka untuk tidak mengabaikan akan kepuasan kerja dari karyawan karena tentunya akan dapat berpengaruh juga terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi itu sendiri. Hasil penelitian ini sejalan kepada Puspitawati (2014) yang mendapatkan hasil kepuasan kerja memiliki pengaruh positif

terhadap komitmen organisasi. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Raditya Dewata Perkasa Cabang Singaraja. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat dari Sijabat dalam Dewi (2015) dimana menyatakan individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung tidak akan mau meninggalkan organisasi walaupun ada tawaran pekerjaan di tempat lain. Dengan demikian Pihak perusahaan harus mampu menciptakan komitmen yang tinggi dari karyawan terhadap perusahaan agar nantinya dapat meminimalisir terjadinya niat keluar karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Hidayati (2017) dimana terbukti bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention*.

Berdasarkan hasil temuan yang menjelaskan dibandingkan dengan kontribusi langsung  $X_1$  ke  $Y$ , dengan melibatkan  $X_2$  akan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap  $Y$ . Maka dari itu PT Raditya Dewata Perkasa Cabang Singaraja sebaiknya mempertimbangkan lagi untuk memberikan kepuasan kerja yang lebih lagi kepada karyawan yang dibarengi dengan menciptakan komitmen organisasi karyawan, Oleh karena itu, ini akan berakibat lebih baik pada penurunan niat keluar masuk karyawan daripada langsung berfokus pada faktor komitmen organisasi karyawan. Hambatan pada penelitian ini dimana persepsi hanya dilakukan dalam satu organisasi, sehingga konsekuensi dari penelitian ini tidak bisa diringkas ke organisasi yang berbeda. Begitu pula dengan jumlah orang yang dipakai pada penelitian ini masih terbatas, diyakini para analisis yang berbeda akan memanfaatkan perusahaan yang lebih besar dengan populasi penelitian yang lebih besar sehingga hasil temuan lebih dapat diandalkan.

#### 4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut. (1) kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan bagian *marketing* pada PT Raditya Dewata Perkasa Cabang Singaraja, (2) kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan bagian *marketing* pada PT Raditya Dewata Perkasa Cabang Singaraja, (3) komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan bagian *marketing* pada PT Raditya Dewata Perkasa Cabang Singaraja, (4) kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian *marketing* pada PT Raditya Dewata Perkasa Cabang Singaraja

Berdasarkan simpulan diatas maka kepada pimpinan di pemasaran PT Raditya Dewata Perkasa cabang Singaraja disarankan hendaknya memperhatikan kepuasan kerja yang diharapkan karyawan dengan menitikberatkan pada faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya gaji, peluang promosi, pekerjaan itu sendiri, dan hubungan antara karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja juga sangat mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perlu adanya diskusi antara karyawan dengan pimpinan minimal sebulan sekali untuk menyelesaikan masalah atau keluhan yang dihadapi karyawan di tempat kerja. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk mengkaji kepuasan kerja, komitmen organisasi serta *turnover intention* karyawan diharapkan dapat memperluas penelitian ini dengan menggunakan sampel yang lebih luas lagi sehingga bisa menguji variabel lainnya yang memiliki pengaruh kuat terhadap *turnover intention*.

#### Daftar Pustaka

- Anggara, Andre dan Nursanti, Desy T. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Fuli Semitexjaya". *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Perbankan* Vol.2 No.2.
- Bramantara, Gusti Ngurah Berlin., dan Dewi, Anak Agung Sagung. 2014. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan pada Krisna Oleh-Oleh Khas Bali III". *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* Vol 4, No 1

- Setiyanto, Adi Irawan., dan Hidayati, Selvi Nurul. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention". *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Volume V No.1
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Listiniasih. Ni Putu Dewi., dan Mujiati, Ni Wayan. 2015. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Keluar Pada Bali Nature Land Tour,Tabanan". *E-Jurnal manajemen Universitas Udayana*. Vol. 4 No 3.
- Mathis, Robeth L dan Jackson, John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I & II. Jakarta: Salemba Empat.
- Puspitawati, Ni Made. 2014. "Kepuasan dan Komitmen Organisasional Pengaruhnya Terhadap Kualitas Layanan Hotel Bali Hyatt Sanur". *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* Vol.8 No.1
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-16. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, R., dan Brian, H. 2013. "Pengaruh Komitmen organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paparon's Pizza City Of Tomorrow". *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*. Vol. 1 No.
- Waspodo, Agung AWS dan Minadaniati, Lussy. 2012, "Pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan pada PT. Trubus Swadaya", *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, Vol. 3, No. 1,
- Wiranatha. Ida Bagus A. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan pada Made Ferry Motor Denpasar". *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.9
- Witasari, Lia. 2009. Analisis "Pengaruh Kepuasan Kerjadan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intentions (Studi Empiris pada Novotel Semarang)". *Jurnal Bisnis Strategi*. Vol. 18, No. 1