

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. XYZ.

Khozin Muhtarim¹, Hadi Setiawan², Nuraida Wahyuni³

Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknik Untirta

Jl. Jend.Sudirman Km.3 Cilegon, Banten 42435

ABSTRAK

PT. XYZ yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang fabrikasi. Untuk menjalankan kegiatan perusahaan PT. XYZ memerlukan kinerja yang baik dari karyawannya. Akan tetapi ditemukan banyaknya karyawan yang resign dan semakin meningkatnya persentase turnover dalam tiga tahun terakhir. Oleh karena itu, perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang dianalisis pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Penyebaran dan pengumpulan data dilakukan terhadap 150 karyawan PT. XYZ. Dari jumlah kuesioner yang disebar tingkat pengembalian kuesioner responden sebesar 90% dengan jumlah 135 kuesioner. Tehnik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan software LISREL 8.7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel turnover intention dan komitmen organisasi berpengaruh positif yang lemah terhadap turnover intention.

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

ABSTRACT

PT. XYZ which is one of the companies engaged in fabrication. To run the company's activities PT. XYZ requires good performance from its employees. However, there are many employees who resign and the increasing percentage of turnover in the last three years. Therefore, please note the factors that influence it. Factors analyzed in this research are job satisfaction, and organizational commitment. Dissemination and data collection conducted on 150 employees of PT. XYZ. From the number of questionnaires distributed the return questionnaire of respondents by 90% with the number of 135 questionnaires. Data analysis techniques used are Structural Equation Modeling (SEM) with LISREL 8.7 software. The result of the research shows that job satisfaction variable has negative and significant effect to turnover intention variable and organizational commitment have a weak positive effect on turnover intention.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, Structural Equation Modelling.

PENDAHULUAN

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan tersebut dengan program peningkatan kinerja para karyawan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka perusahaan perlu menggerakkan serta meningkatkan komitmen karyawannya untuk dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya (Johan, 2002). Menurut Handoko (2010) kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut Mobley (1986) perilaku turnover pada karyawan yang tinggi merupakan salah satu akibat dari ketidakpuasan kerja dan apa yang diperoleh dari perusahaan seperti lingkungan kerja yang tidak kondusif dan hubungan antara sesama karyawan yang kemudian akan memunculkan perilaku penarikan diri (turnover).

Menurut Chungtai dan Zafar (2006) menjelaskan bahwa turnover pada karyawan juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Semakin tinggi komitmen organisasi karyawan terhadap organisasi maka kecenderungan karyawan tersebut untuk keluar akan semakin rendah dan begitu juga sebaliknya.

Permasalahan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat berdampak pada turnover karyawan. Hal tersebut terjadi pada PT. XYZ yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang fabrikasi dengan produksi *pressure vessel, heat exchanger, storage tank dan boiler*. Berikut adalah data turnover karyawan yang terjadi di PT. XYZ dalam kurun waktu tiga tahun terakhir.

Adanya peningkatan jumlah turnover karyawan dalam tiga tahun terakhir dan terdapat persentase turnover yang tinggi sebesar 10.22% pada tahun 2016. Hal ini merupakan sebuah indikasi adanya permasalahan yang harus menjadi perhatian manajemen.

Ridlo (2012) menyatakan, proporsi jumlah anggota organisasi yang secara sukarela (*voluntary*) dan tidak (*non voluntary*) meninggalkan organisasi dalam kurun waktu tertentu umumnya dinyatakan dalam satu tahun turnover tidak boleh lebih dari 10%.

Meningkatnya turnover karyawan yang terjadi pada perusahaan ini dapat menimbulkan berbagai potensi yang mempengaruhi proses produksi, diantaranya yaitu menumpuknya pekerjaan yang tidak kunjung terselesaikan dan banyaknya kesalahan yang terjadi

pada prosesnya. Turnover bagi karyawan merupakan salah satu jalan keluar untuk mendapatkan keadaan yang lebih baik, namun bagi perusahaan hal ini merupakan kerugian tersendiri karena sebagian besar karyawan yang melakukan turnover merupakan karyawan yang telah memiliki keterampilan dan keahlian yang baik dan bahkan pada posisi yang sangat dibutuhkan perusahaan.

Dari permasalahan yang terjadi dan didukung dengan penelitian sebelumnya, maka dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan PT. XYZ”. Penelitian ini akan dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan mengolah hasil kuesioner dengan metode Structural Equation Modeling (SEM). Metode SEM ini digunakan karena selain untuk menguji dan menganalisis hubungan kausal antara variabel independen dan dependen metode ini juga dapat mengukur besarnya pengaruh tiap-tiap indikator terhadap variabel yang diukur, dan sekaligus memeriksa validitas dan reliabilitas instrumen penelitian secara keseluruhan. Dengan metode ini, peneliti akan mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention (keinginan berpindah) karyawan, melalui path diagram yang menunjukkan nilai pengaruh antar variabel, dan nilai hubungan indikator dengan variabel. Hal ini akan memudahkan peneliti melihat bagaimana hubungan dari variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan dari path diagram model struktural yang terbentuk dengan menggunakan software Lisrel 8.7.

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap Turnover Intention karyawan PT. XYZ.

METODE PENELITIAN

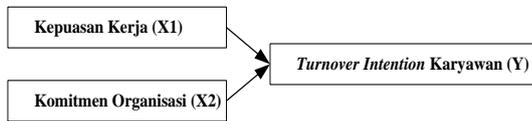
Penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal menurut Umar (2000) adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. XYZ. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif. Kuncoro (2009) mendefinisikan data kuantitatif sebagai data yang diukur dalam skala numerik (angka). Adapun deskripsi alur pemecahan masalah dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Spesifikasi Model

Spesifikasi model merupakan langkah awal dalam analisis *Structural Equation Modelling* (SEM). Pada tahap ini, peneliti harus mendefinisikan secara konseptual konstruk yang akan diteliti dan menentukan

dimensionalitasnya. (Latan, 2012)

Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui apakah ada pengaruh dari kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan. Dari pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa ada tiga variabel yang akan diukur, yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intention* karyawan.



Gambar 1 Model Pengaruh Awal

Berikut merupakan indikator variabel yang digunakan pada kuisioner penelitian:

A. Variabel Kepuasan Kerja

- Pekerjaan itu sendiri (*Work*)
- Gaji yang diterima (*pay*)
- *Rekan Kerja (co-worker)*
- Pengawasan (*Supervision*)
- Promosi (*promotion*)

B. Variabel Komitmen Organisasi

- *Affective Commitment*
- *Normative Commitment*
- *Continuance Commitment*

C. Variabel Turnover Intention

- Berfikir keluar (*thinking of quitting*)
- Berniat untuk keluar (*intent to quit*)
- Mulai mencari pekerjaan lain (*intention to search for alternatives*)

2. Identifikasi Model

Untuk mengetahui apakah model sudah fit atau belum adalah dengan mengidentifikasikannya. Ada 3 kemungkinan yang dapat terjadi terhadap model SEM yaitu:

1. Model unidentified : $t \geq s/2$
2. Model just identified : $t = s/2$
3. Model overidentified : $t \leq s/2$

Dimana:

t = jumlah parameter yang diestimasi

s = jumlah varian & kovarian antara variabel manifest ($p+q$) ($p+q+1$)

p = jumlah variabel y (indikator variabel laten endogen)

q = jumlah variabel x (indikator variabel laten eksogen)

Selain itu, Nilai df (degree of freedom) juga dapat diperoleh dengan:

$$df = \frac{1}{2} [p(p + 1)] - k$$

Dimana:

p = jumlah variabel manifest

k = jumlah parameter yang akan diestimasi

Secara lebih sederhana Wijanto (2008) membentuk hubungan antara identifikasi dan degree of freedom pada masing-masing model Underidentified, overidentified yaitu:

1. Model Underidentified memiliki nilai degree of freedom “negative”.
2. Model overidentified memiliki nilai degree of freedom “positif”.

Mueller (1996) dalam Wijanto (2008) menyarankan salah satu usaha yang dapat dilakukan untuk memperoleh model yang overidentified dengan memilih salah satu solusi sebagai berikut:

1. Menetapkan salah satu muatan faktor (λ) dari setiap variabel laten yang ada didalam model dengan nilai 1,0.
2. Variabel laten distandarisasikan ke unit variance, yaitu dengan menetapkan nilai 1 pada komponen diagonal (varian) dari matrik ϕ .

3. Estimasi Model

Setelah model penelitian yang telah memenuhi spesifikasi dan identifikasi model selanjutnya dapat dilakukan estimasi model. Sebelum melakukan estimasi model penting bagi seorang peneliti untuk menentukan model estimasi apa yang akan digunakan dan mempertimbangkan berapa besar jumlah sampel yang dibutuhkan, karena hal tersebut nantinya akan berpengaruh terhadap interpretasi hasil analisis.

Dalam penelitian ini, model estimasi yang digunakan adalah Maximum Likelihood. Maximum Likelihood akan menghasilkan estimasi parameter yang terbaik (unbiased) apabila data yang digunakan memenuhi asumsi multivariate normality dan akan bias jika dilanggarnya asumsi multivariate normality. Ukuran sampel yang disarankan untuk penggunaan estimasi Maximum Likelihood (ML) adalah sebesar 100-200 (Latan, 2012).

4. Uji Kecocokan Model

Uji kecocokan pada penelitian ini digunakan untuk memeriksa tingkat kecocokan antara data baik dengan model, validitas dan reliabilitas model pengukuran, dan signifikansi koefisien-koefisien dari model struktural. Menurut Hair et.al. (1998) evaluasi terhadap tingkat kecocokan data dengan model dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu:

1. Kecocokan keseluruhan model (overall model fit)
2. Kecocokan model pengukuran (measurement model fit)
3. Kecocokan model struktural (structural model fit)

Setelah diperoleh model fit langkah selanjutnya adalah pengujian hipotesis, hipotesis tersebut akan diuji untuk dapat mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antaranya. Adapun hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Hipotesis 1

Ho: Tidak ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

H1: Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

Hipotesis 2

Ho: Tidak ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan.

H1: Terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan.

HASIL dan PEMBAHASAN

Penyebaran kuesioner dilakukan secara acak kepada karyawan di PT. XYZ. Kuesioner yang disebarkan sebanyak 150 kuesioner, namun kuesioner yang diterima valid hanya 135.

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar di PT. XYZ, maka dapat diketahui beberapa informasi mengenai karakteristik responden. Berikut adalah informasi karakteristik responden yang ditampilkan dalam tabel.

Tabel 1 Karakteristik Responden

No.	Karakteristik		
	Jenis Kelamin	Jumlah (n)	Presentase (%)
1	a. Laki-laki	115	85%
	b. Perempuan	20	15%
	Total	135	100%
2	Usia	Jumlah (n)	Presentase (%)
	a. <20 tahun	0	0%
	b. 21-30 tahun	86	64%
	c. 31-40 tahun	39	29%
	d. >40 tahun	10	7%
Total	135	100%	
3	Pendidikan Terakhir	Jumlah (n)	Presentase (%)
	a. SMP	0	0%
	b. SMU/SMK	80	59%
	c. D1-D3	15	11%
	d. S1	40	30%
Total	135	100%	
4	Masa Kerja	Jumlah (n)	Presentase (%)
	a. < 1 tahun	9	7%
	b. 1-2 tahun	35	26%
	c. 3-4 tahun	55	41%
	d. >4 tahun	36	27%
Total	135	100%	
5	Status Kepegawaian	Jumlah (n)	Presentase (%)
	a. Tetap	30	22%
	b. Kontrak	105	78%
Total	135	100%	

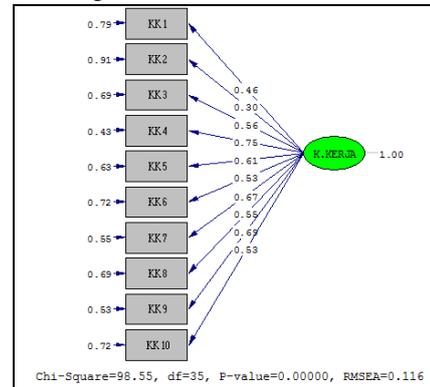
Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar respondennya merupakan pegawai laki-laki dengan persentase 85%. Sebagian besar karyawan berusia di 21-30 tahun dengan presentase 64%. Dari karakteristik pendidikan, sebanyak 59% karyawan telah menyelesaikan studi SMU/SMK.

Ditinjau dari masa kerja, karyawan terbanyak yang menjadi responden penelitian ini telah bekerja 3-4 tahun dengan presentase 37%. Adapun dari segi status kepegawaian sebagian besar merupakan pegawai kontrak dengan persentase 78%.

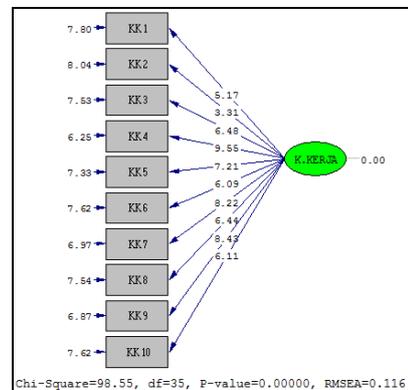
1. Model Pengukuran Confirmatory Factor Analysis untuk Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja diukur dengan indikator sebagai variabel teramati (measurement variabel). Adapun sub-dimensi dari variabel kepuasan kerja adalah pekerjaan, pengawasan, rekan kerja, promosi dan gaji. Setelah data terkumpul dimasukkan ke dalam

software excel, kemudian data diolah dengan menggunakan software LISREL. Adapun output dari confirmatory factor analysis untuk variabel kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:



Gambar 2 CFA Kepuasan Kerja Sebelum Modifikasi



Gambar 3 T-value Kepuasan Kerja Sebelum Modifikasi

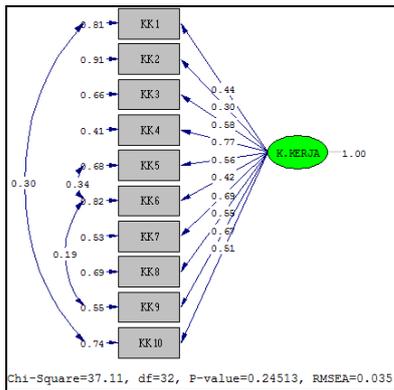
Setelah didapatkan output path sesuai dua gambar di atas, selanjutnya dilakukan pengujian kecocokan (goodness of fit). Proses ini dilakukan untuk mengetahui apakah model diterima atau tidak dengan membandingkan output goodness of fit dari program LISREL 8.7 dengan kriteria goodness of fit. Adapun hasil goodness of fit yang diperoleh untuk variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut.

Tabel 2 Goodness of Fit Kepuasan Kerja Sebelum Modifikasi

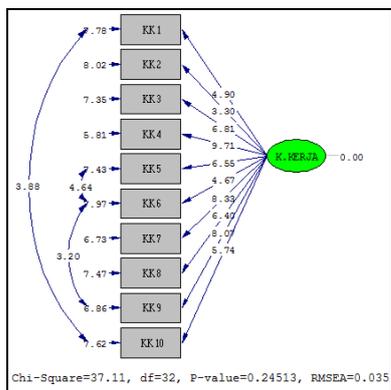
No	Kriteria	Cut off value	Hasil Uji	Keterangan
1	P-value	≥ 0.05	0.00	close fit
2	df	0	35	bad fit
3	Chi-Square	Semakin Kecil Semakin Baik	98.55	
4	RMSEA	≤ 0.08	0.12	bad fit
5	GFI	≥ 0.9	0.87	marginal fit
6	NFI	≥ 0.9	0.96	good fit
7	CFI	≥ 0.9	0.91	good fit
8	AGFI	≥ 0.9	0.80	marginal fit

Tabel di atas menunjukkan bahwa model yang dihipotesiskan masih belum fit. Hal ini dapat dilihat dari kolom keterangan uji kecocokan, masih ada kriteria goodness of fit yang termasuk dalam kondisi bad fit, yaitu p-value, dan RSMEA. Oleh karena itu, perlu dilakukan modifikasi agar kriteria goodness of fit dapat memenuhi syarat yang diinginkan. Berikut ini

merupakan hasil modifikasi dari model CFA kepuasan kerja.



Gambar 4 Output Path CFA Kepuasan Kerja Setelah Modifikasi



Gambar 5 Output Path T-value Kepuasan Kerja Setelah Modifikasi

Setelah didapatkan output path sesuai dua gambar di atas, selanjutnya dilakukan pengujian kecocokan (goodness of fit). Proses ini dilakukan untuk mengetahui apakah model diterima atau tidak dengan membandingkan output goodness of fit dari program LISREL 8.7 dengan kriteria goodness of fit. Adapun hasil goodness of fit yang diperoleh untuk variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut.

Tabel 3 Goodness of Fit Kepuasan Kerja Setelah Modifikasi

No	Kriteria	Cut off value	Hasil Uji	Keterangan
1	P-value	≥ 0.05	0.25	good fit
2	df	≤ 35	32	good fit
3	Chi-Square	Semakin Kecil Semakin Baik		
4	RMSEA	≤ 0.08	0.035	good fit
5	GFI	≥ 0.9	0.95	good fit
6	NFI	≥ 0.9	0.95	good fit
7	CFI	≥ 0.9	0.99	good fit
8	AGFI	≥ 0.9	0.91	good fit

Berdasarkan hasil dari pengukuran CFA (confirmatory factor analysis) setelah modifikasi, diperoleh bahwa model yang dihipotesiskan merupakan model yang baik untuk mempresentasikan hasil penelitian. Hal ini dapat dilihat dari kolom keterangan uji kecocokan. Hasil uji menunjukkan tidak adanya kriteria goodness of fit yang termasuk dalam kondisi bad fit. Kemudian tahapan selanjutnya yaitu menguji

apakah indikator yang dirancang dapat mempresentasikan konstruk laten dengan melihat validitas dan reabilitas nilai dari model pengukuran.

Tabel 4 Ringkasan Nilai SLF dan T-Value Kepuasan Kerja

Indikator	Loading Factor	T-Value	Kesimpulan Validitas
KK1	0.44	4.90	Valid
KK2	0.30	3.30	Valid
KK3	0.58	6.81	Valid
KK4	0.77	9.71	Valid
KK5	0.56	6.55	Valid
KK6	0.42	4.67	Valid
KK7	0.69	8.33	Valid
KK8	0.55	6.40	Valid
KK9	0.67	8.07	Valid
KK10	0.51	5.74	Valid

Berdasarkan tabel diatas, secara keseluruhan untuk kepuasan kerja sudah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai loading factor pada setiap masing-masing indikator lebih dari standardized loading factor yang telah ditetapkan yaitu ≥ 0.30 dan pada nilai muatan t (T-value) lebih dari nilai T-kritis yaitu 1.96. Oleh karena itu, semua indikator pada variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

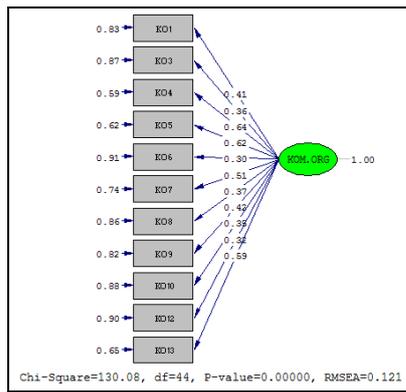
Tabel 5 Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Indikator	Bobot Faktor	Measurement Error	Construct Reliability	Variance Extracted
KK1	0.44	0.81		
KK2	0.30	0.91		
KK3	0.58	0.66		
KK4	0.77	0.41		
KK5	0.56	0.68	0.82	0.32
KK6	0.42	0.82		
KK7	0.69	0.53		
KK8	0.55	0.69		
KK9	0.67	0.55		
KK10	0.51	0.74		

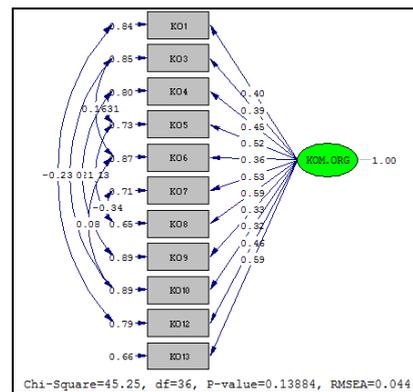
Tabel di atas menunjukkan bahwa setiap indikator mampu mengukur variabel laten kepuasan kerja secara konsisten. Hal ini dapat dilihat dengan nilai construct reliability dan variance extracted yang dihasilkan telah memenuhi syarat reliabilitas.

2. Model Pengukuran Confirmatory Factor Analysis untuk Variabel Komitmen Organisasi

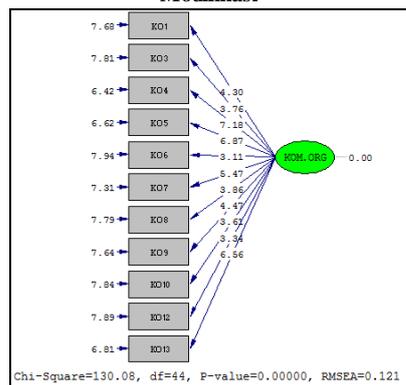
Variabel komitmen organisasi diukur dengan indikator sebagai variabel teramati (measurement variabel). Adapun sub-dimensi dari variabel komitmen organisasi adalah affective commitment, normative commitment dan continuance commitment. Setelah data terkumpul dimasukkan ke dalam software excel, kemudian data diolah dengan menggunakan software LISREL. Adapun output dari confirmatory factor analysis untuk variabel komitmen organisasi yaitu sebagai berikut:



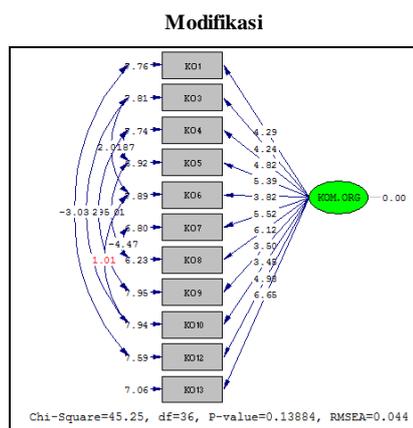
Gambar 6 Output Path CFA Komitmen Organisasi Sebelum Modifikasi



Gambar 8 Output Path CFA Komitmen Organisasi Setelah Modifikasi



Gambar 7 Output Path T-value Komitmen Organisasi Sebelum Modifikasi



Gambar 9 Output Path T-value Komitmen Organisasi Setelah Modifikasi

Setelah didapatkan output path sesuai dua gambar di atas, selanjutnya dilakukan pengujian kecocokan (goodness of fit). Proses ini dilakukan mengetahui apakah model diterima atau tidak dengan membandingkan output goodness of fit dari program LISREL 8.7 dengan kriteria goodness of fit. Adapun hasil goodness of fit yang diperoleh untuk variabel komitmen organisasi adalah sebagai berikut.

Tabel 6 Goodness of Fit Komitmen Organisasi Sebelum Modifikasi

No	Kriteria	Cut off value	Hasil Uji	Keterangan
1	P-value	≥ 0.05	0.00	close fit
2	df	0	44	bad fit
3	Chi-Square	Semakin Kecil Semakin Baik	130.04	
4	RMSEA	≤ 0.08	0.12	bad fit
5	GFI	≥ 0.9	0.85	marginal fit
6	NFI	≥ 0.9	0.71	bad fit
7	CFI	≥ 0.9	0.79	bad fit
8	AGFI	≥ 0.9	0.77	bad fit

Tabel di atas menunjukkan bahwa model yang dihipotesiskan masih belum fit. Hal ini dapat dilihat dari kolom keterangan uji kecocokan, masih ada kriteria goodness of fit yang termasuk dalam kondisi bad fit, yaitu p-value, RSMEA, NFI, CFI dan AGFI. Oleh karena itu, perlu dilakukan modifikasi agar kriteria goodness of fit dapat memenuhi syarat yang diinginkan. Berikut ini merupakan hasil modifikasi dari model CFA komitmen organisasi.

Setelah didapatkan output path sesuai dua gambar di atas, selanjutnya dilakukan pengujian kecocokan (goodness of fit). Proses ini dilakukan untuk mengetahui apakah model diterima atau tidak dengan membandingkan output goodness of fit dari program LISREL 8.7 dengan kriteria goodness of fit. Adapun hasil goodness of fit yang diperoleh untuk variabel komitmen organisasi adalah sebagai berikut.

Tabel 7 Goodness of Fit Komitmen Organisasi Setelah Modifikasi

No	Kriteria	Cut off value	Hasil Uji	Keterangan
1	P-value	≥ 0.05	0.12	good fit
2	df	≤ 44	36.00	good fit
3	Chi-Square	Semakin Kecil Semakin Baik	45.25	
4	RMSEA	≤ 0.08	0.044	good fit
5	GFI	≥ 0.9	0.94	good fit
6	NFI	≥ 0.9	0.89	marginal fit
7	CFI	≥ 0.9	0.97	good fit
8	AGFI	≥ 0.9	0.89	marginal fit

Berdasarkan hasil dari pengukuran CFA (confirmatory factor analysis) setelah modifikasi, diperoleh bahwa model yang dihipotesiskan merupakan model yang baik untuk mempresentasikan hasil penelitian. Hal ini dapat dilihat dari kolom keterangan uji kecocokan. Hasil uji menunjukkan tidak adanya kriteria goodness of fit yang termasuk dalam kondisi bad fit. Kemudian tahapan selanjutnya yaitu menguji apakah indikator yang dirancang dapat mempresentasikan konstruk laten dengan melihat validitas dan reabilitas nilai dari model pengukuran.

Tabel 8 Ringkasan Nilai SLF dan T-Value Komitmen Organisasi

Indikator	Loading Factor	T-Value	Kesimpulan Validitas
KO1	0.40	4.29	Valid
KO3	0.39	4.24	Valid
KO4	0.45	4.82	Valid
KO5	0.52	5.39	Valid
KO6	0.36	3.82	Valid
KO7	0.53	5.52	Valid
KO8	0.59	6.12	Valid
KO9	0.33	3.50	Valid
KO10	0.32	3.45	Valid
KO12	0.46	4.98	Valid
KO13	0.59	6.65	Valid

Berdasarkan tabel diatas, secara keseluruhan untuk kepuasan kerja sudah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai loading factor pada setiap masing-masing indikator lebih dari standardized loading factor yang telah ditetapkan yaitu ≥ 0.30 dan pada nilai muatan t (T-value) lebih dari nilai T-kritis yaitu 1.96. Oleh karena itu, semua indikator pada variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

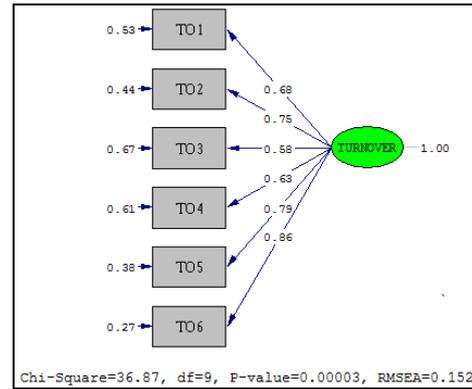
Tabel 9 Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi

Indikator	Bobot Faktor	Measurement Error	Construct Reliability	Variance Extracted
KO1	0.40	0.84		
KO3	0.39	0.85		
KO4	0.45	0.8		
KO5	0.52	0.73		
KO6	0.36	0.87		
KO7	0.53	0.71	0.74	0.21
KO8	0.59	0.65		
KO9	0.33	0.89		
KO10	0.32	0.89		
KO12	0.46	0.79		
KO13	0.59	0.66		

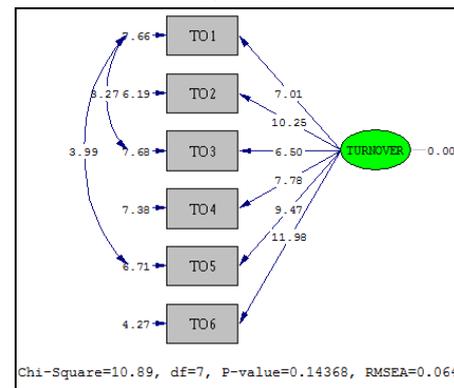
Tabel di atas menunjukkan bahwa setiap indikator mampu mengukur variabel laten kepuasan kerja secara konsisten. Hal ini dapat dilihat dengan nilai construct reliability dan variance extracted yang dihasilkan telah memenuhi syarat reliabilitas.

3. Model Pengukuran Confirmatory Factor Analysis untuk Variabel Turnover Intention.

Variabel turnover intenton diukur dengan indikator sebagai variabel teramati (measurement variabel). Adapun sub-dimensi dari variabel turnover intention adalah berfikir keluar, berniat untuk keluar dan mulai mencari pekerjaan lain. Setelah data terkumpul dimasukkan ke dalam software excel, data diolah dengan menggunakan software LISREL. Adapun output dari confirmatory factor analysis untuk variabel turnover intention yaitu sebagai berikut:



Gambar 10 Output Path CFA Turnover Intention Sebelum Modifikasi



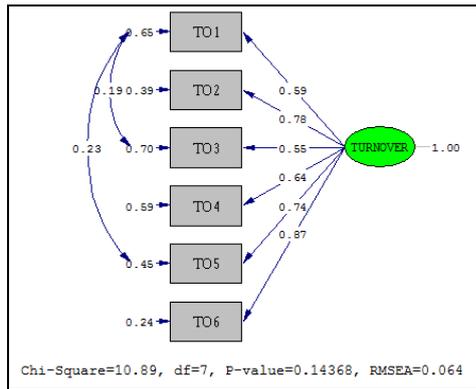
Gambar 11 Output Path T-value Turnover Intention Sebelum Modifikasi

Setelah didapatkan output path sesuai dua gambar di atas, selanjutnya dilakukan pengujian kecocokan (goodness of fit). Proses ini dilakukan mengetahui apakah model diterima atau tidak dengan membandingkan output goodness of fit dari program LISREL 8.70 dengan kriteria goodness of fit. Adapun hasil goodness of fit yang diperoleh untuk variabel turnover intention adalah sebagai berikut.

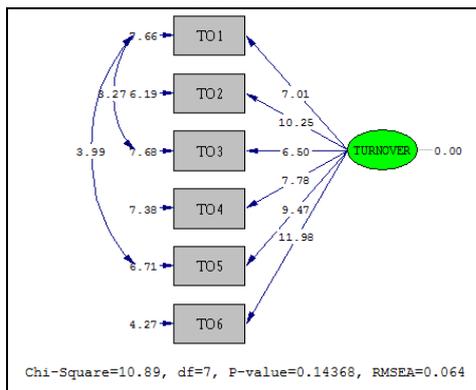
Tabel 10 Goodness of Fit Turnover Intention Sebelum Modifikasi

No	Kriteria	Cut off value	Hasil Uji	Keterangan
1	P-value	≥ 0.05	0.00	close fit
2	df	0	9	bad fit
3	Chi-Square	Semakin Kecil Semakin Baik	36.87	
4	RMSEA	≤ 0.08	0.15	bad fit
5	GFI	≥ 0.9	0.92	good fit
6	NFI	≥ 0.9	0.93	good fit
7	CFI	≥ 0.9	0.94	good fit
8	AGFI	≥ 0.9	0.80	marginal fit

Tabel di atas menunjukkan bahwa model yang dihipotesiskan masih belum fit. Hal ini dapat dilihat dari kolom keterangan uji kecocokan, masih ada kriteria goodness of fit yang termasuk dalam kondisi bad fit, yaitu p-value dan RMSEA. Oleh karena itu, perlu dilakukan modifikasi agar kriteria goodness of fit dapat memenuhi syarat yang diinginkan. Berikut ini merupakan hasil modifikasi dari model CFA turnover intention.



Gambar 12 Output Path CFA Turnover Intention Setelah Modifikasi



Gambar 13 Output Path T-value Turnover Intention Setelah Modifikasi

Setelah didapatkan output path sesuai dua gambar di atas, selanjutnya dilakukan pengujian kecocokan (goodness of fit). Proses ini dilakukan untuk mengetahui apakah model diterima atau tidak dengan membandingkan output goodness of fit dari program LISREL 8.7 dengan kriteria goodness of fit. Adapun hasil goodness of fit yang diperoleh untuk variabel turnover intention adalah sebagai berikut.

Tabel 11 Goodness of Fit Turnover Intention Setelah Modifikasi

Indikator	Loading Factor	T-Value	Kesimpulan Validitas
TO1	0.59	7.01	Valid
TO2	0.78	10.25	Valid
TO3	0.55	6.50	Valid
TO4	0.64	7.78	Valid
TO5	0.74	9.47	Valid
TO6	0.87	11.98	Valid

Berdasarkan tabel diatas, secara keseluruhan untuk kepuasan kerja sudah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai *loading factor* pada setiap masing-masing indikator lebih dari *standardized loading factor* yang telah ditetapkan yaitu ≥ 0.30 dan pada nilai muatan t (T-value) lebih dari nilai T-kritis yaitu 1.96. Oleh karena itu, semua indikator pada variabel *turnover intention* dinyatakan valid.

Tabel 12 Uji Reliabilitas Turnover Intention

Indikator	Bobot Faktor	Measurement Error	Construct Reliability	Variance Extracted
TO1	0.59	0.65	0.85	0.50
TO2	0.78	0.39		
TO3	0.55	0.70		
TO4	0.64	0.59		
TO5	0.74	0.45		
TO6	0.87	0.24		

Tabel di atas menunjukkan bahwa setiap indikator mampu mengukur variabel laten kepuasan kerja secara konsisten. Hal ini dapat dilihat dengan nilai *construct reliability* dan *variance extracted* yang dihasilkan telah memenuhi syarat reliabilitas.

4. Analisa Pengaruh Variabel Manifes (Indikator) terhadap Variabel Kepuasan Kerja.

Berdasarkan penilaian terhadap 11 indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja, tiga indikator yang menunjukkan pengaruh paling tinggi terhadap variabel kepuasan kerja yaitu indikator Jika dibandingkan dengan pekerjaan yang sama di perusahaan lain, gaji saya cenderung tinggi (KK4), Atasan saya sering melibatkan ide-ide karyawan dalam pemecahan masalah tertentu (KK7) dan Perusahaan memiliki kebijakan promosi yang adil (KK9) dengan nilai *loading factor* pada setiap masing-masing indikator yaitu 0.77, 0.69 dan 0.67. Mengacu pada Igbaria et.al (1997) dalam Wijanto (2008) yang menyatakan bahwa jika *loading factor* ≥ 0.5 adalah *very significant*. Maka dari itu, tingginya nilai pada ketiga indikator tersebut perlu dianalisa.

Indikator KK4 memiliki nilai *loading factor* paling tinggi yaitu sebesar 0.77 dengan pernyataan Jika dibandingkan dengan pekerjaan yang sama di perusahaan lain, gaji saya cenderung tinggi. Hal ini menyatakan bahwa tingkat kesesuaian gaji dengan perusahaan lain pada bidang yang sama akan dapat memberikan kepuasan tersendiri terhadap karyawan.

Kemudian indikator KK7 juga memiliki nilai *loading factor* yang tinggi yaitu sebesar 0.69 dengan pernyataan Atasan saya sering melibatkan ide-ide karyawan dalam pemecahan masalah tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan akan mendapatkan kepuasan ketika mereka dilibatkan dalam menentukan keputusan karena ketika idenya dipakai dan mendapatkan hasil yang baik akan mejadi suatu kebanggan tersendiri baginya.

Selanjutnya indikator yang memiliki nilai *loading factor* yang tinggi yaitu KK9 sebesar 0.67 dengan pernyataan Perusahaan memiliki kebijakan promosi yang adil. Hal ini dapat menunjukkan kebijakan promosi yang adil pada perusahaan diperlukan untuk dapat memberikan dan meningkatkan kepuasan kerja kayawannya.

Menurut Dedin (2016) dalam penelitiannya tiga indikator yang lebih dominan mempengaruhi kepuasan kerja yaitu jenis pekerjaannya itu sendiri,

kemudian promosi dan supervisi. Andina (2011) tiga item indikator yang signifikan mengukur kepuasan kerja yaitu pekerjaannya itu sendiri, kebijakan perusahaan dan promosi.

5. Analisa Pengaruh Variabel Manifest (Indikator) terhadap Variabel Komitmen Organisasi.

Berdasarkan penilaian terhadap 13 indikator yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi, tiga indikator yang menunjukkan pengaruh paling tinggi terhadap variabel komitmen organisasi yaitu indikator Saya dapat bekerja diperusahaan lain selama jenis pekerjaannya sama (KO7), Saya sering peduli tentang perkembangan masa depan dari perusahaan saya bekerja (KO8) dan Menurut saya, perusahaan ini adalah perusahaan yang terbaik untuk bekerja (KO13) dengan nilai loading factor pada setiap masing-masing indikator yaitu 0.53, 0.59 dan 0.59. Mengacu pada Igbaria et.al (1997) dalam Wijanto (2008) yang menyatakan bahwa jika loading factor ≥ 0.5 adalah very significant. Maka dari itu, tingginya nilai pada ketiga indikator tersebut perlu dianalisa.

Indikator KO7 memiliki nilai loading factor yang tinggi yaitu sebesar 0.53 dengan pernyataan Saya dapat bekerja diperusahaan lain selama jenis pekerjaannya sama. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan akan dapat berkomitmen dan setia pada organisasinya ketika mereka merasa nyaman dengan pekerjaannya dan akan merasakan hal yang sama jika bekerja di tempat yang berbeda.

Kemudian indikator KO8 juga memiliki nilai loading factor yang tinggi yaitu sebesar 0.59 dengan pernyataan Saya sering peduli tentang perkembangan masa depan dari perusahaan saya bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi perusahaan yang sehat dari segi finansial dan kapabilitasnya sehingga perusahaan dapat konsisten dan terus berjalan, dengan hal tersebut karyawan akan memiliki keyakinan dan komitmen untuk terus dapat bekerja diperusahaan tersebut.

Selanjutnya indikator yang memiliki nilai loading factor yang tinggi yaitu item KO13 sebesar 0.59 dengan pernyataan Menurut saya, perusahaan ini adalah perusahaan yang terbaik untuk bekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan akan merasa bangga dan setia terhadap organisasi ketika apa yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan ekspektasi karyawan.

Menurut Dedin (2016) dalam penelitiannya untuk mengukur komitmen organisasi secara signifikan dapat dijelaskan dengan tiga indikator yaitu Affective Commitment, Continuous Commitment dan Normative Commitment. Andina (2011) juga dalam penelitiannya menyatakan hal yang sama dengan Dedin (2016).

6 Analisa Pengaruh Variabel Manifest (Indikator) terhadap Variabel Turnover Intention.

Berdasarkan penilaian terhadap 6 indikator yang digunakan untuk mengukur variabel turnover intention, tiga indikator yang menunjukkan pengaruh paling tinggi

terhadap variabel turnover intention yaitu Saya sering berfikir keluar dari pekerjaan untuk masadepan yang lebih baik (TO2), Saya telah merencanakan kapan akan meninggalkan pekerjaan (TO4) dan Saya akan meninggalkan pekerjaan bila ada kesempatan yang lebih baik (TO6) dengan nilai loading factor pada setiap masing-masing indikator yaitu 0.78, 0.64 dan 0.87. Mengacu pada Igbaria et.al (1997) dalam Wijanto (2008) yang menyatakan bahwa jika loading factor ≥ 0.5 adalah very significant. Maka dari itu, tingginya nilai pada ketiga indikator tersebut perlu dianalisa.

Indikator TO2 memiliki nilai loading factor yang tinggi yaitu sebesar 0.78 dengan pernyataan Saya sering berfikir keluar dari pekerjaan untuk masadepan yang lebih baik. Hal ini menandakan bahwa karyawan akan memiliki keinginan untuk berpindah kerja karena mereka berfikir ada yang lebih baik diluar tempat bekerjanya sekarang untuk masadepannya. Dilihat dari karakteristik responden yang sebagian dengan masa kerja 3-4 tahun dan juga sebagai karyawan kontrak, tentunya setiap karyawan ingin menjadi karyawan tetap untuk mendapatkan jaminan bekerja dan penghasilannya terutama pada mereka yang telah berkeluarga. Sistem kontrak yang dilakukan perusahaan akan membuat karyawan berfikir ada perusahaan lain yang lebih baik untuk masadepannya yang mendorong untuk melakukan turnover.

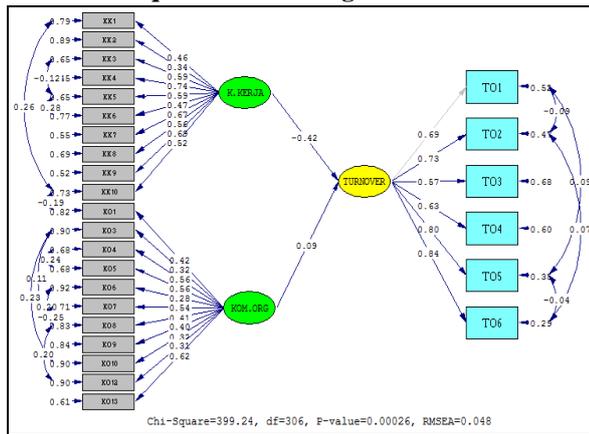
Kemudian indikator TO4 juga memiliki nilai loading factor yang tinggi yaitu sebesar 0.64 dengan pernyataan Saya telah merencanakan kapan akan meninggalkan pekerjaan. Artinya keinginan berpindah dari karyawan dapat diindikasikan dengan mereka yang telah merencanakan untuk keluar, hal ini dapat ditunjukkan dengan karakteristik responden yang sebagian besar usia 21-30 tahun yang merupakan usia muda dan produktif, pada usia ini mereka akan bereksplorasi terhadap pekerjaannya untuk pengalaman dan masa depan karirnya. Dengan usia yang masih muda dan terutama yang mereka berpendidikan sarjana yang juga merupakan lulusan baru, bekerja akan mereka jadikan batu loncatan untuk mendapatkan pengalaman dan sebagai tempat belajar untuk meningkatkan kemampuannya. Dan ketika telah memiliki pengalaman bekerja dan memiliki skill yang baik mereka akan meningkatkan pula pekerjaannya, sebagai contoh yang sebelumnya bekerja diperusahaan fabrikasi dengan kemampuan yang telah dimilikinya mereka pindah keperusahaan khusus engineering.

Selanjutnya indikator yang memiliki nilai loading factor yang tinggi yaitu TO6 sebesar 0.87 dengan pernyataan Saya akan meninggalkan pekerjaan bila ada kesempatan yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian individu bisa atau akan dapat meninggalkan pekerjaannya ketika ada kesempatan yang lebih baik diluar organisasi atau perusahaan. Hal tersebut didukung dengan karakteristik responden yang sebagian besar 21-30 tahun dengan status pegawai kontrak mereka tidak akan segan untuk dapat keluar dari perusahaan, khususnya untuk tingkat pendidikan D3/S1 yang mana ditunjukkan dengan data turnover

karyawan pada PT.XYZ sebagian besar berpendidikan D3/S1.

Menurut Dedin (2016) dalam penelitiannya untuk mengukur turnover intention karyawan secara signifikan dapat dijelaskan dengan tiga indikator yaitu resigning desire, job searching dan resigning intention. Andina (2011) tiga item indikator yang signifikan mengukur turnover intention karyawan yaitu saya berfikir meninggalkan organisasi, saya sedang mencari organisasi lain sebagai alternatif dan saya akan segera meninggalkan organisasi.

7. Analisa Pengaruh Antar Variabel Model Struktural Equation Modelling.



Gambar 14 Model Full SEM

Tabel 13 Hasil Uji Hipotesis Hubungan Antar Konstruk

Konstruk	Estimate	T-value	Keterangan
Kepuasan Kerja => Turnover Intention	-0.42	-3.71	Berpengaruh Negatif
Komitmen Organisasi => Turnover Intention	0.09	0.8	Berpengaruh Positif

Pengaruh antara variabel yang diinterpretasikan untuk menggambarkan keeratan pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya ditunjukkan oleh nilai-nilai loading factor pada hasil estimasi model. Tingkat keeratan pengaruh antar variabel yang terdapat dalam model dapat dilihat pada hasil SEM dalam hasil estimasi pada gambar di bawah. Semakin besar nilai loading factor maka semakin kuat pengaruh antar kedua variabel. Selain melihat keeratan pengaruh antar variabel, nilai T pada diagram lintas mempermudah menginterpretasikan pengaruh antar variabel.

Berdasarkan pada tabel hubungan antar konstruk dengan melihat nilai loading factor dan t-value pada variabel kepuasan kerja dengan nilai sebesar -0.46 dan -3.71 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel turnover intention. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yeni Yuliasia (2012) yang menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah. Selain itu, Vera Susiani (2015) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif pada turnover intention. Hubungan yang negatif pada hubungan kedua variabel tersebut dapat diartikan bahwa setiap ada peningkatan pada nilai kepuasan kerja

maka akan ada penurunan pada nilai turnover intention dari karyawan.

Berdasarkan pada tabel hubungan antar konstruk dengan melihat nilai loading factor dan t-value pada variabel kepuasan kerja dengan nilai sebesar 0.09 dan 0.80 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel turnover intention akan tetapi tidak signifikan karena nilai yang didapat masih dibawah nilai kritis yaitu (loading factor > 0.3 dan t-value > 1.96). Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ayu Eristya (2013) menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara komitmen organisasi dan turnover intention. Selain itu, Vera Susiani (2015) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Hubungan yang negatif pada hubungan kedua variabel tersebut dapat diartikan bahwa setiap ada peningkatan pada nilai komitmen organisasi maka akan ada penurunan pada nilai turnover intention dari karyawan. Akan tetapi yang terjadi pada penelitian ini didapat nilai hubungan yang positif, yang artinya meskipun ada peningkatan pada nilai komitmen organisasi maka dapat dikatakan nilai turnover intention akan tetap naik. Hal ini disebabkan yang apabila dilihat dari kriteria responden sebagian besar berpendidikan SMU/SMK dan juga merupakan lulusan baru yang masih minim kemampuan dan pengalaman, mereka akan tetap bangga dan berkomitmen untuk berkerja diperusahaan, akan tetapi mereka dapat pergi kapan saja dari perusahaan ketika ada kesempatan yang lebih baik yang ditunjukkan dengan nilai loading factor yang tinggi pada item indikator TO6 pada variabel turnover intention. Saat pegawai merasa sudah mempelajari semua aspek pekerjaan dari suatu perusahaan, maka mereka akan merasa lebih nyaman untuk berpindah ke tempat lain. Bahkan, banyak pula yang membuat perusahaan sendiri berbekal pengalaman dan pengetahuan semasa ia bekerja di perusahaan.

KESIMPULAN

Setelah dilakukan olah data dan analisa maka didapatkan kesiimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap turnover intention karyawan dengan nilai standard loading factor sebesar -0.42. Dan pengaruh ini pun dikatakan signifikan karena t-value antara kepuasan kerja dengan turnover intention karyawan memiliki nilai diatas 1.96 yaitu sebesar -3.71 (3.71). Hubungan negatif antara dua variabel ini dapat diartikan bahwa setiap terjadi peningkatan dari nilai kepuasan kerja maka akan terjadi penurunan pada nilai turnover intention karyawan.
2. Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap turnover intention karyawan dengan nilai standard loading factor sebesar 0.09. Pengaruh ini dikatakan tidak signifikan karena t-value antara kepuasan kerja dengan turnover intention karyawan memiliki nilai dibawah 1.96 yaitu sebesar 0.80.

Hubungan positif antara dua variabel ini dapat diartikan bahwa setiap terjadi peningkatan dari nilai kepuasan kerja maka akan terjadi juga peningkatan pada nilai turnover intention karyawan, akan tetapi tidak signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andina, Naning, dan Budi (2011). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Pada Agent Outbound Call Pt Infomedia Nusantara Menggunakan Metode Structural Equation Modelling. *Jurnal Teknik Industri*
- Azwar, S. 1997. Sikap manusia, Teori, dan Pengukuran. Edisi 2. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Arifin, Johan. 2002. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja. *Jurnal LIPI*.
- Alshitri, Khalid I. (2013). An Investigation of Factors Affecting Job Satisfaction among R&D Center Employees in Saudi Arabia. *Journal of Human Resources Management Research*. Vol. 2013. Article ID 279369, DOI: 10.5171/2013.279369. 1-10
- Chungtai, Amir A., dan Zafar, Sohail. (2006). Antecedents and Consequences of Organizational Commitment Among Pakistani University Teachers. *Applied H.R.M. Research*. Vol. 11, Num.1. pp 39-64
- Dedin, Samsul, dan Sadikin (2016). Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment towards Employees Turnover Intention in Pasar Tohaga Bogor Company. *European Journal of Business and Management*. Vol.8, No.23, 2016
- Danil, Aslam. 2016. Pengaruh Harga Dan Tingkat Kecelakaan Terhadap Keputusan Pembelian Tiket Pesawat Menggunakan Metode Structural Equation Modeling (Sem). Cilegon : Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Engel, James F, et.al., 1995, *Consumer Behavior*, Alih Bahasa: Budiyanto, Jilid 1 dan 2, Bina Rupa Aksara, Jakarta.
- Handoko, 2010. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta. Penerbit BPFE.
- Herzberg, F. 1996. *Work And The Nature of Man*, Cleaveland, OH: World Publishing Company
- Hackett, R.D., Bycio ,P., & Hausdorf, P.A., 1994. Further Assesment of Meyer and Allens (1991) Three-Component Model of Organizational Commiment. *Journal of Applied Psychology*. 79 (1):15-23
- Indriantoro,N. & Suwandi. 2004. Pengujian Model Turnover Pasewak dan Strawser : Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik.
- Jewell, L & Siegall, M. (1998). *Psikologi Industri/Organisasi Modern*. Edisi-2. Jakarta: Arcan
- Kuncoro, Mudrajat. (2009). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Edisi ketiga. Jakarta: Erlangga
- Landry, C.C. 2003. Self-efficacy, motivation, and outcome expectation correlates of college.
- Lee, T.W., & Mowday R.T. 1987. Voluntary Leaving Organization: An Empirical Investigation of Steer and Mowday's Model Turnover. *Academy of Management Journal*. 30 (4): 721-743
- Lee, Huang, dan Zhao (2010). A Study On Factors Affecting Turnover Intention of Hotel Employees. *Asian Economic and Financial Review*. Vol 2. Num.7. pp 866-875
- Latan, H. 2012. *Structural Equation Modeling Konsep dan Aplikasi Menggunakan Lisrel 8.80*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Mobley, W.H 1986. *Pergantian Karyawan: Sebab,Akibat, dan Pengendaliannya*. Terjemahan. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. 1991, A three-component conceptualization of organizational commitment *Human Resource Management Review*.
- Mathis, Robert.L, & John Jackson, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Nugroho, B.D.J. 2016. Pengaruh Brand Image dan Event Marketing Terhadap Keputusan Pembelian Rumah. Cilegon : Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Price,J.L. 1986. *Handbook of Organizational Measurement*. United State of America: Pitman Publishing Inc.
- Ridlo, Ilham Akhsanu (2012). *Turnover Karyawan "Kajian Literatur"*.Surabaya: PH Movement Publication.
- Robbins, S.P 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, SP. 1991. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Prehalindo.

- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior*, 15th Edition. London: Pearson
- Reichers, A. E., Wanous, J. P., & Austin, J. T. 1997. Understanding and Managing Cynicism about Organizational Change. *The Academy of Management Executive*, 11 (1): 48-59.
- Sunjoyo & Harsono. (2003). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Sosial Humanitas, No: 16 A (1) Januari,
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Ebook. Graha Ilmu Yogyakarta.
- Umar, Husein. (2005). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Vera Susiani (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi*
- Wexley, K.N. and Yukl, G.A. 1998. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia* (Terjemahan M. Shobaruddin). Jakarta: Rhineka Cipta.
- Wexley, K.N. & Yulk, G.A. (1988). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Wexley, K.N., & Yukl, G. (1977). *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Richard D. Irwin: Home wood, Illinois.
- Williams, L. J., dan J. T. Hazer., (1986). Antecedents and Consequences of Satisfaction and Commitment in Turnover Models: A Reanalysis Using Latent Variable Structural Equation Methods”, *Journal of Applied Psychology*. 71 (2), pp. 37-44.
- Wijanto, S. H. 2008. *SEM dengan Lisrel 8.80 Konsep dan Tutorial*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Wildan, Muhammad. 2015. *Pengaruh Manajemen Talenta dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Metode Structural Equation Modeling di PT. XYZ*. Cilegon: Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Yamin, S. 2008. *Structural Equation Modelling Belajar Lebih Mudah Teknik Analisis Data Kuesioner dengan LISREL-PLS*. Jakarta: Penerbit Salemba Infotek.
- Yeni, Imam, dan Arif (2011). Analisis Variabel Yang Mempengaruhi Keinginan Berpindah (Turnover Intention) Dengan Structural Equation Modeling (Sem). *Jurnal Teknologi Pertanian Vol. 13 No. 1 [April 2012] 61-66*