
Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan Bali Bird Park, Singapadu, Gianyar

Ni Kadek Dina Dwiyanti⁽¹⁾

I Gusti Ayu Wimba⁽²⁾

Putu Krisna Adwitya Sanjaya⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: dinadwiyanti159@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of job satisfaction and organizational commitment partially and simultaneously to turnover intentions. The research method used is quantitative. Research site in Bali Bird Park, Singapadu, Gianyar. The sample was used as many as 67 respondents. The data analysis techniques used are Validity Test, Rehabilitation, Classical Assumptions, Multiple Linear Regression, Determination Coefficient, Multiple Correlation, T Test and Test F. Based on the results of the study obtained the results: (1) job satisfaction has a significant negative effect on turnover intention in employees of Bali Bird Park, Singapadu, Gianyar. (2) Organizational commitment has a significant negative effect on turnover intentions in employees of Bali Bird Park, Singapadu, Gianyar. (3) simultaneous job satisfaction and organizational commitment have a significant effect on turnover intentions in employees of Bali Bird Park, Singapadu, Gianyar. The magnitude of the influence of free variables on turnover intention is 52.3%. The advice in this study is that Bali Bird Park, Singapadu, Gianyar, should foster a relationship between employees and employees with superiors and always look for ways out in case of conflicts within the company. Compensate based on employee performance, create a comfortable work environment, and offer promotional opportunities to qualified employees.

Keywords: *Transformational Leadership; Organizational Culture; Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara parsial dan simultan terhadap *turnover intention*. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Lokasi penelitian di Bali Bird Park, Singapadu, Gianyar. Sampel yang digunakan sebanyak 67 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Reabilitas, Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Korelasi Berganda, Uji t dan Uji F. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil: (1) kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Bali Bird Park, Singapadu, Gianyar. (2) komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Bali Bird Park, Singapadu, Gianyar. (3) secara simultan kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Bali Bird Park, Singapadu, Gianyar. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap *turnover intention* adalah 52,3%. Saran dalam penelitian ini adalah Bali Bird Park, Singapadu, Gianyar, hendaknya membina hubungan antara karyawan dan karyawan dengan atasan dan selalu mencari jalan keluar jika terjadi konflik di dalam perusahaan. memberikan kompensasi berdasarkan kinerja karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, dan menawarkan kesempatan promosi kepada karyawan yang memenuhi syarat.

Kata Kunci : *Kepuasan kerja; Komitmen organisasional; Turnover intention*

Pendahuluan

Faktor utama keberhasilan suatu organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM), karena SDM adalah yang mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan. Ardan dkk. (2012:3) berpendapat bahwa sumber daya manusia merupakan aset atau sumber daya yang paling berharga dan penting yang dimiliki suatu organisasi/perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusianya. Jika organisasi atau bisnis ingin mendapatkan hasil yang maksimal dari pekerjaan, maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan.

Kualitas dan perkembangan suatu organisasi memerlukan peran sumber daya manusia (SDM) untuk menunjang keberhasilan perusahaan. Sebuah perusahaan tidak selalu bergantung pada bagaimana perusahaan memiliki karyawan yang produktif, memiliki potensi, kompeten, tetapi bagaimana perusahaan dapat memberikan stimulus yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Faktor sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam memastikan bahwa karyawan berperan sebagai faktor perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian serta terus berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang produktif akan mampu menerapkan desain yang digunakan sebagai tujuan organisasi. Loyalitas juga merupakan komitmen mendalam untuk melakukan pembelian output yang disukai di masa yang akan datang meskipun pengaruh situasi dan upaya pemasaran berpotensi menyebabkannya beralih (Sanjaya et al., 2020).

Keinginan berpindah pekerjaan (*turnover intentions*) pada karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja yang dirasakan dalam bekerja. Sentana et al, (2017) berpendapat bahwa tingkat *turnover intention* yang tinggi akan berdampak negatif pada perusahaan yang dapat menimbulkan ketidakpastian (*certainty*) tentang kondisi kerja. Penyebab *turnover intention* adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang dimaksud adalah perilaku positif yang ditunjukkan karyawan ketika menanggapi segala perlakuan, keputusan dan kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan (Sidharta et al., 2011).

Alasan fluktuasi niat adalah kepuasan kerja karyawan. Untuk mengurangi terjadinya target turnover perusahaan, setidaknya perusahaan meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan (Sentana dan Surya, 2017). Kepuasan kerja merupakan masalah individu dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung dari sistem kuantitas yang digunakan (Rivai dan Sagala, 2011: 856). Karyawan yang puas akan mencerminkan pendekatan dan etos kerja mereka jika aturan yang ditetapkan oleh perusahaan sejalan dengan nilai-nilai mereka.

Di sisi lain, jika karyawan tidak puas dengan kondisi kerja mereka atau aturan yang ditetapkan oleh perusahaan tidak sesuai dengan nilai-nilai mereka, mereka akan menumpuk ketidakpuasan kerja, yang juga mempengaruhi keinginan untuk melakukannya. meninggalkan perusahaan atau niat untuk keluar dari perusahaan. staf yang berputar. . karyawan. Faktor lain yang mempengaruhi niat pendapatan adalah komitmen organisasi. Menurut Darmawati (2013), keterikatan organisasi adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan merupakan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengungkapkan keprihatinan mereka tentang organisasi dan keberhasilan dan kemajuannya yang berkelanjutan. Menurut Kasmir (2016:157), komitmen organisasi adalah menghormati perkataan, perbuatan, aturan atau kebijakan bisnis seseorang, dan mereka yang memiliki komitmen tinggi serius. Priansa (2018:234) juga mendefinisikan komitmen organisasi sebagai loyalitas karyawan terhadap suatu organisasi, yang tercermin dari kontribusinya yang tinggi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Partisipasi merupakan aspek penting dari filosofi manajemen sumber daya manusia (SDM). Jika kepuasan kerja lebih terlihat pada respon pekerja terhadap pekerjaan atau pada aspek tertentu dari pekerjaannya dimana aktivitas sehari-hari mempengaruhi kepuasan kerja, maka komitmen organisasional lebih luas, yaitu sejauh mana karyawan mempercayai dan menerima tujuan organisasi. organisasi dan siap untuk melakukannya. tetap dengan organisasi. Keterikatan karyawan tercermin dalam partisipasi aktif mereka dalam mencapai tujuan organisasi (Shinta, 2013).

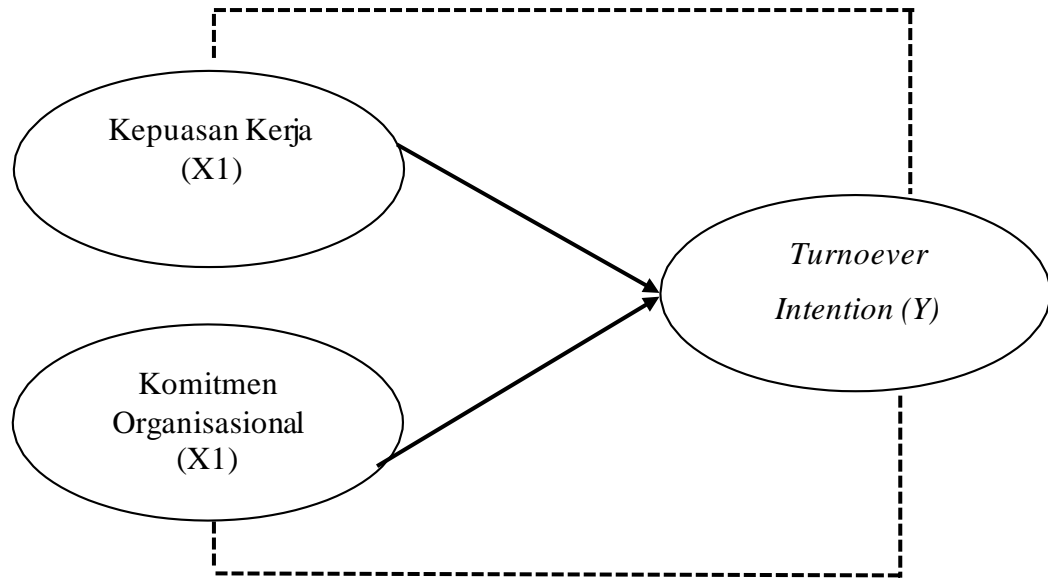
Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dipahami bahwa penargetan pendapatan juga akan terjadi di salah satu sektor pariwisata Bali yaitu Bali Bird Park, Singapura, Gianyar yang terletak di dekat Jalan Serma Cok Ngurah Gambir, Singapura, Gianyar, Bali. . Bali Bird Park juga mencatatkan pendapatan, selain pengurangan staf akibat booming Covid-19 di awal tahun 2020 di Indonesia, ada juga pendapatan berdasarkan preferensi karyawan itu sendiri. Jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan sejak Mei hingga Oktober 2021 sebanyak 8 orang. Pada bulan Mei, Bali Bird Park memiliki omzet 6 orang dan pada bulan Agustus meningkat menjadi 2 orang. Bali Bird Park saat ini memiliki 67 karyawan dan dibagi menjadi beberapa departemen pada Oktober 2021. Tingkat pelayanan/pelayanan staf tertinggi terdapat pada bagian F&B Service yaitu 26 tahun, dan rata-rata lama pelayanan pegawai Bali Bird Park adalah 15 tahun. Perusahaan perlindungan burung ini juga merupakan salah satu tempat wisata terkenal di Bali, perusahaan harus peka terhadap karyawan, karena karyawan adalah aset terbesar perusahaan.

Selain kepuasan kerja, masalah lain yang dihadapi Bali Bird Park, Gianyar Singapura, adalah komitmen organisasi karyawan. Di masa lalu, karyawan Bali Bird Park merasa terdorong untuk bertahan di organisasi mereka karena tekanan dari orang lain, sehingga karyawan sangat peduli dengan apa yang akan dikatakan orang lain tentang mereka ketika mereka meninggalkan organisasi. Mereka tidak ingin mengecewakan bos mereka dan membuat mereka khawatir rekan-rekan mereka berpikir bahwa mereka akan pergi dengan buruk. Bagi karyawan Bali Bird Park, Singapura, Gianyar, ada tanda-tanda employee engagement mulai menurun dalam 10 bulan terakhir. Tanda-tanda keterlibatan yang kurang dapat diilustrasikan dengan catatan karyawan yang menunjukkan bahwa beberapa karyawan Anda terlambat masuk kerja, bolos jam kerja, waktu kerja yang lebih pendek, dan bahkan beberapa karyawan mengirim surat pemecatan. Melihat hal tersebut, perlu dicari penyebab menurunnya employee engagement bagi organisasi. Fakta lain yang saya temukan adalah bahwa beberapa karyawan di Bali Bird Park tidak terlalu peduli dengan kinerja dan hasil produktivitas mereka. Ada sebagian dari mereka yang tidak mau mempertaruhkan pekerjaannya agar tidak menjadi loyal dan percaya diri di masyarakat.

Dari sekian banyak masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, hal tersebut menjadi penyebab kebosanan dan kebosanan di kalangan karyawan. Oleh karena itu, di Bali Bird Park masih ada peluang untuk membalikkan niat (keinginan untuk pergi). Manajemen Bali Bird Park kini tengah mengupayakan berbagai strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan Bali Bird Park agar tidak meningkatkan target penjualan.

Metode Penelitian

Masalah sumber daya manusia merupakan sesuatu yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, dan tujuan tersebut tidak dapat tercapai jika karyawan tidak melakukan pekerjaannya dengan baik. Sebuah perusahaan tidak selalu bergantung pada bagaimana perusahaan memiliki karyawan yang produktif, memiliki potensi, memiliki kompetensi, tetapi bagaimana perusahaan dapat memberikan motivasi yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu suatu metode penelitian yang digunakan untuk menganalisis data statistik untuk menguji suatu hipotesis. Berdasarkan uraian landasan teori di atas, maka dimungkinkan untuk merancang model konseptual yang secara singkat menggambarkan hubungan antara masing-masing variabel sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Penelitian ini dilakukan pada Bali Bird Park yang berada di Desa Singapadu, Gianyar. Adapun alasan Bali Bird Park, Singapadu, Gianyar dipilih sebagai lokasi dan ruang lingkup penelitian adalah berdasarkan hasil observasi, beberapa karyawan Bali Bird Park, Singapadu, Objek penelitian yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan *turnover intention* karyawan Bali Bird Park, Singapadu, Gianyar. Populasi dan sampel dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja pada Bali Bird park, Singapadu, Gianyar yang berjumlah 67 orang. Sugiyono (2014) menyatakan bahwa sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Metode pengumpulan data dengan kuesioner yang kemudian dilakukan pengujian instrumen penelitian yang dilanjutkan dengan uji analisis regresi linear berganda, uji T dan uji F.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1 bahwa responden responden didominasi oleh laki – laki yaitu sebanyak 40 orang dengan persentase 59,7%, sedangkan responden perempuan sebanyak 27 orang atau 40,3%. responden terbanyak dengan usia 36 – 45 tahun sebanyak 35 orang atau 52,2%, sedangkan responden paling sedikit dengan usia <25 tahun dan >45 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 14,9%. responden terbanyak pendidikan terakhir Diploma sebanyak 32 orang atau 47,8%, sedangkan responden paling sedikit dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 15 orang dengan persentase 22,4%. responden sebagian besar memiliki lama bekerja selama >5 tahun sebanyak 30 orang atau 44,8% dan responden paling sedikit lama bekerja selama <1 tahun sebanyak 5 orang atau 7,5%.

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah (org)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	40	59,7
		Perempuan	27	40,3
		Total	67	100
2	Usia	<25 tahun	10	14,9
		26 – 35 tahun	12	17,9
		36 – 45 tahun	35	52,2
		>45 tahun	10	14,9
		Total	67	100
3	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	15	22,4
		Diploma	32	47,8
		S1	20	29,9
		Total	67	100
4	Masa Kerja	< 2 Tahun	5	7,5
		2 – 5 Tahun	22	32,7
		> 5 Tahun	30	44,8
		Total	67	100

Sumber: Data diolah (2022)

Tabel 2 dapat dijelaskan jika hasil uji instrumen penelitian yang digunakan telah sesuai dengan syarat valid dimana nilai koefisien korelasi > 30 dan telah reliabel dimana dapat dilihat melalui nilai *cronbach alpha* diatas 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Instrumen Penelitian

No	Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Ket	Cronbach's Alpha	Ket
1	Kepuasan kerja (X1)	X1.1 – X1.10	$> 0,30$	Valid	$> 0,60$	Reliabel
2	Komitmen organisasional (X2)	X2.1-X2.6				
3	Turnover intention (Y)	Y1-Y6				

Sumber: Data diolah (2022)

Tabel 3 bahwa besarnya nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal. Seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance $> 0,10$, begitu juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, seluruh variabel memiliki nilai VIF < 10 . Hal ini berarti bahwa pada model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinearitas. Masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai R Square sebesar 0,523. hal ini berarti 52,3% variasi variabel turnover intention (Y) dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasional (X2). Sedangkan sisanya (100% - 52,3% = 47,7%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas	Multikolinieritas		Heteroskedastisitas
	Asymp. Sig. (2-tailed)	Tolerance	VIF	Sig
Kepuasan kerja (X1)	0,200	0,467	2,143	0,779
Komitmen organisasional (X2)		0,467	2,143	0,455

Sumber: Data diolah (2022)

Persamaan regresi yang didapatkan yaitu $Y = 35,827 - 0,251X1 - 0,506X2 + e$ diperoleh dari hasil regresi pada Tabel 4 yang memiliki interpretasi sebagai berikut:

Nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar -0,251 (negatif), nilai t-hitung (-2,935) > t-tabel (-1,997) dengan signifikan $0,005 < \alpha (0,05)$ secara parsial kepuasan kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel kepuasan kerja (X1) maka akan menurunkan *turnover intention* (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) teruji kebenarannya. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putra dan Sariyathi (2017), Dwihana dan Ardan (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Nilai koefisien regresi komitmen organisasional sebesar -0,251 (negatif), nilai t-hitung (-3,394) > t-tabel (-1,997) dengan signifikan $0,001 < \alpha (0,05)$ maka secara parsial komitmen organisasional (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel komitmen organisasional (X2) maka akan menurunkan *turnover intention* (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasional (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) teruji kebenarannya. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putra dan Sariyathi (2017), Tampubolon dan Sagala (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil uji signifikan simultan (Uji F) yang dijelaskan pada Tabel 5 dapat menunjukkan bahwa nilai Ftabel sebesar 3,14 dan nilai Fhitung sebesar 37,167 serta diperoleh nilai signifikan = 0.000 dengan nilai $\alpha = 0,05$, sehingga jika dibandingkan nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 maka H_3 diterima. Ini berarti bahwa kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasional (X2) berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* (Y).

Tabel 4. Hasil Uji-T

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.827	2.249		15.929	.000
	Kepuasan kerja	-.251	.086	-.365	-2.935	.005
	Komitmen organisasional	-.506	.149	-.422	-3.394	.001

Sumber : Data diolah (2022)

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasional (X3) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) teruji kebenarannya. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saleh et al (2020). Hasil penelitian Sentany et al (2017) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap fluktuasi target. Hasil penelitian Hidayanti (2016) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap target turnover.

Tabel 5. Hasil Uji-F

Model		Sum of	df	Mean	F	Sig.
		Squares		Square		
1	Regression	953.517	2	476.758	37.167	.000 ^b
	Residual	820.961	64	12.828		
	Total	1774.478	66			

Sumber : Data diolah (2022)

Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan bahwa: (1) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* pada karyawan Bali Bird Park, Singapadu, Gianyar. (2) Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* pada karyawan Bali Bird Park, Singapadu, Gianyar. (3) Kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan Bali Bird Park, Singapadu, Gianyar. Penelitian dapat berupa (1) meningkatkan hubungan karyawan-karyawan dengan atasan dan selalu mencari jalan keluar ketika terjadi konflik dalam suatu perusahaan. (2) memberikan remunerasi yang sesuai dengan kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. (3) diharapkan selalu memperhatikan kesejahteraan pegawai dan memberikan kesempatan untuk maju kepada pegawai yang berhak mendapatkan promosi.

Daftar Pustaka

- Abdullah, Zainuddin dkk. (2012). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Auditor Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Auditor Interen di Pemerintah Provinsi Aceh). *Jurnal Akuntansi* ISSN 2302-0164. Vol. 2 No. 1.
- A.Nurandini, & E. Lataruva. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta). *Jurnal Manajemen Organisasi*, Vol. 11, No. 1, pp. 78-91.
- Ardana, I Komang dkk. 2012. Manajemen Sumber Daya MANusia, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Azeez, R. O., F. I. Jayeoba., A. O. Adeoye. (2016). JobSatisfaction, Turnover Intention and Organizational Commitment. *Journal of Management Research*, 8(2), 102-114.
- Bramantara, B., dan Kartika, D. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Krisna Oleh-Oleh Khas Bali III. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 4 (1) : 1-20.ourant Administration Quarterly. 29 (1). pp : 56-61.
- Darmawati, Arum, Lina Nur Hidayah dan Dyna Herlina S. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Economia*, 9(1);pp:10-17.
- Hermawan, H., Brahmanto, E., & Hamzah, F. (2018). *Pengantar Manajemen Hospitality*. Pemalang: PT Nasya Expanding Management.
- Hidayahti. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*. *Skripsi Jurusan Manajemen*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Khan, Muhammad A. S., Jianguo Du. (2014). An Empirical Study of Turnover Intention in Call Centre Industry of Pakistan. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 2(2), 206-2014.
- Lauren, Jessica. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (studi pada karyawan PT. "X"). *Jurnal Manajemen Bisnis, Universitas Kristen Petra, Surabaya*, Vol. 5, No. 1.
- Mandeno, 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* (Studi pada karyawan PT. Raja Pilar Agrotama, Kab. Bantul Yogyakarta). *Skripsi Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma.
- Sanjaya, P. K. A., Wimba, I. G. A., & Premayani, N. W. (2020). Determinants Influencing Customer Loyalty To An Indonesian Online Shop Shopee: A Case Study In Denpasar City, Bali. *Solid State Technology*, 63(5), 4713–4722.
- Susanti & Palupiningdyah. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Turnover Intention* sebagai Variabel *Intervening* (studi pada karyawan PT. Milan Indonesia). *Jurnal Manajemen Universitas Negeri Semarang, Indonesia*.
- Sylvia, L.I,B. Swasto, dan G. Eko Nurtjahyo.2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Administratif Bisnis (JAB)*, 7(1):1-8.
- Tampubolon & Sagala. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover (Studi pada karyawan PT. BUM Divisi PMKS) *Jurnal Business Manajemen Universitas Telkom*.
- Mahayasa, I. A., Sintaasih, D. K., & Putra, M. S. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior perawat. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(1), 71-86.

-
- Tika Nur Halimah, Azis Fathoni, Maria M Minarsih. 2016. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket. *Journal of Management* 2(2): 1-16.
- Wahyuni, A.S., Zaika, Y., & Anwar, R. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* (Keinginan Berpindah) Karyawan Pada Perusahaan Jasa Konstruksi. *Rekayasa Sipil*, 8 (2), pp-89.
- Wahjono, S. I. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Widiyaniti, G. A. M. R., Wimba, I. G. A., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap loyalitas anggota bumdes di desa Kukuh Winangun. *Journal of Applied Management Studies*, 3(1), 1-8.
- Widyantara & Ardana. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensitas *Turnover* Karyawan. (studi pada Front office departement di Hotel Kuta Paradisso). *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, pp 1670-1683.