

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN HIGH POINT SERVICED APARTMENT SURABAYA

Rossalia Mahadewi Tanuwijaya dan Dhyah Harjanti
Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya
E-mail: m31412041@petra.ac.id ; dhyah@petra.ac.id

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan di High Point Serviced Apartment Surabaya. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan di High Point Serviced Apartment Surabaya yang berjumlah 65 orang yang ditentukan dengan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, dimana kepuasan kerja dan komitmen organisasional menjadi variabel independen, sedangkan *turnover intention* menjadi variabel dependen. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, *Turnover Intention*

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Oleh karena itu, semua hal yang mencakup sumber daya manusia tersebut perlu menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, serta tidak terjadi permasalahan yang tidak diinginkan. Salah satu permasalahan yang sering terjadi terkait sumber daya manusia di dalam perusahaan adalah *turnover intention*. Menurut Mobley (2011), *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

Menurut Harnoto (2002) ada beberapa indikasi yang dapat dijadikan acuan untuk memprediksi adanya kemungkinan *turnover intention* di suatu perusahaan, antara lain: absensi karyawan yang terus meningkat, karyawan mulai malas bekerja, peningkatan pelanggaran tata tertib kerja, peningkatan protes terhadap atasan dan adanya perilaku positif karyawan yang sangat berbeda dari biasanya.

Tingginya *turnover intention* merupakan suatu permasalahan yang selalu ingin dihindari oleh perusahaan. Salah satunya yaitu High Point Serviced Apartment Surabaya. Perusahaan ini adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa penyewaan apartemen. Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan di High Point Serviced Apartment Surabaya, terdapat peningkatan *turnover rate* yang mulai terjadi pada

tahun 2014 sebanyak 12,3%, tahun 2015 sebanyak 16,4%, dan pada bulan Januari tahun 2016 saja sudah mencapai 2,7%. Banyaknya karyawan yang berhenti dari pekerjaan ataupun berniat untuk berhenti (*turnover intention*) akan berdampak negatif bagi perusahaan. Salah satunya, perusahaan harus mencari tenaga kerja baru sebagai pengganti jika memang karyawan tersebut memiliki *turnover intention*. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengetahui lebih jauh mengenai penyebab seorang karyawan mempunyai keinginan untuk keluar (*turnover intention*), agar *turnover* dapat ditekan seminimal mungkin. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengatasi kendala-kendala yang menyebabkan seorang karyawan mempunyai *turnover intention* terutama yang disebabkan dari dalam perusahaan.

Beberapa faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja (*turnover intention*) menurut Cheng dan Waldenberger (2013), adalah adanya kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Handoko (2011) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja, dapat digunakan *Job Descriptive Index* (Luthans dalam Umar, 2005), yang terdiri dari: pekerjaan itu sendiri, pembayaran gaji, promosi pekerjaan, supervisi dan rekan kerja.

Selain kepuasan kerja, hal yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah komitmen organisasional. Robbins dan Judge (2013) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan di mana karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan. Menurut Porter *et al.* (1974 dalam Angle & Perry, 1981), komitmen organisasional memiliki tiga komponen utama yang terdiri dari: keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan organisasi, kemauan untuk memberikan usaha yang cukup atas nama organisasi, serta keinginan yang pasti untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.

Penelitian ini akan meneliti apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan di High Point Serviced Apartment Surabaya. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan perusahaan dapat mengetahui penyebab tingginya *turnover intention* dari sisi internal perusahaan. Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

- H₁: Diduga kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan High Point Serviced Apartment Surabaya.
- H₂: Diduga komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan High Point Serviced Apartment Surabaya.
- H₃: Diduga kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan High Point Serviced Apartment Surabaya.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif eksplanatori, dimana penelitian ini akan menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan yang lain. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu penyebaran kuesioner kepada karyawan High Point Serviced Apartment Surabaya dan data sekunder diperoleh berupa uraian gambaran umum perusahaan seperti visi, misi, dan struktur organisasi di High Point Serviced Apartment Surabaya.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di High Point Serviced Apartment Surabaya yang berjumlah 73 orang. Dalam penelitian ini, digunakan teknik sampling jenuh dimana seluruh populasi sebanyak 73 orang, oleh karena itu, semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian dengan kriteria lama bekerja antara 1-5 tahun. Dari 73 kuesioner yang disebar, hanya 65 kuesioner yang kembali dan dapat diolah.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) sebagai variabel bebas, serta *Turnover Intention* (Y) sebagai variabel terikat. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang timbul atas penilaian, perasaan atau sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Variable ini terdiri dari 7 indikator, antara lain “Karyawan diberi kesempatan untuk belajar”. Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan terikat dengan organisasi dalam jangka waktu yang lama. Variabel ini terdiri dari 15 indikator, salah satunya “Karyawan benar-benar peduli dengan nasib perusahaan”. *Turnover intention* adalah niat karyawan untuk keluar dari perusahaan secara sukarela, terdiri dari 3 indikator, salah satunya “Karyawan sering merasa ingin berhenti dari pekerjaan”.

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik dan menggunakan alat bantu IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) 20.0 for Windows. Analisis data dilakukan dalam beberapa tahap. Pertama, pengujian validitas dan reliabilitas. Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya sebuah kuesioner dan akurasi data melalui butir-butir pernyataan yang diajukan dalam kuesioner. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu validinstrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dikatakan valid jika nilai signifikansi dari korelasi < 0,05. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawabannya konsisten dari waktu ke waktu. Jika nilai Cronbach’s Alpha > 0,60 maka

variabel tersebut dinyatakan reliabel. Jika nilai Cronbach’s Alpha < 0,60 maka variabel tersebut dinyatakan tidak reliabel. Tahap kedua, pengujian asumsi klasik. Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Tahap ketiga, analisis regresi linear berganda yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikat dengan formulasi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

- Y : *Turnover Intention*
- α : Konstanta
- β_1, β_2 : Koefisien regresi
- X_1 : Kepuasan Kerja
- X_2 : Komitmen Organisasional
- ε : Residual

Tahap selanjutnya adalah pengujian hipotesis dibagi menjadi dua yaitu uji F (uji simultan) dan uji t (uji parsial)

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan disajikan hasil analisis dan pembahasan terhadap objek penelitian.

Tabel 1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Profil Responden		Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	43	66,2%
	Perempuan	22	33,8%
	Total	65	100%
Usia	< 20 - 30 Tahun	28	43,1%
	31 - 40 Tahun	28	43,1%
	41 - 50 Tahun	9	13,8%
	Total	65	100%
Pendidikan Terakhir	SMP	2	3,1%
	SMA	44	67,7%
	S1	19	29,2%
	Total	65	100%
Lama Bekerja	1 - 1,5 Tahun	2	3,1%
	1,6 - 2,5 Tahun	1	1,5%
	2,6 - 3,5 Tahun	20	30,7%
	3,6 - 5 Tahun	42	64,7%
	Total	65	100%
Status Pernikahan	Tidak Menikah	14	21,5%
	Menikah	51	78,5%
	Total	65	100%
Jumlah Anak	0 Anak	17	26,2%
	1 - 2 Anak	40	61,5%
	3 - 4 Anak	8	12,3%
	Total	65	100%

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa dari 65 karyawan yang menjadi responden penelitian ini, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (66.2%), berusia dibawah 41 tahun (86,2%), dengan pendidikan terakhir Sekolah Menengah Atas (SMA) (67,7%), memiliki pengalaman bekerja sekitar 3.6 – 5 tahun (64.7%), berstatus menikah (78.5%) dan sudah memiliki anak (73,8%).

Berdasarkan pada Tabel 2, secara keseluruhan tanggapan responden terhadap variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan *Turnover Intention* menunjukkan bahwa responden termasuk dalam kategori sedang.

Tabel 2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Pernyataan	Mean	Kategori
Mean Secara Keseluruhan Variabel Kepuasan Kerja (X_1)	3,21	Sedang
Mean Secara Keseluruhan Variabel Kepuasan Kerja (X_2)	3,09	Sedang
Mean Secara Keseluruhan Variabel Kepuasan Kerja (Y)	3,27	Sedang

Tabel 3 Uji Validitas

Variabel	Indikator	Keterangan
Kepuasan Kerja (X_1)	$X_{1.1} - X_{1.7}$	Valid
Komitmen Organisasional (X_1)	$X_{2.1} - X_{2.15}$	Valid
Turnover Intention (Y)	$Y_1 - Y_3$	Valid

Berdasarkan pada Tabel 3, dapat diketahui bahwa seluruh indikator Kepuasan Kerja (X_1), Komitmen Organisasional (X_2), dan Turnover Intention (Y) yang berjumlah 25 indikator, mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka hal ini berarti bahwa semua indikator dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian

Tabel 4 Uji Reliabel

Variabel	Cronbach Alpha	Kesimpulan
Kepuasan Kerja (X_1)	0,729	Reliabel
Komitmen Organisasional (X_1)	0,916	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,825	Reliabel

Dari hasil uji pada Tabel 4, terlihat nilai *cronbach's alpha* untuk seluruh variabel bebas maupun variabel terikat menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,60 yang berarti indikator dari seluruh variabel seluruhnya reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian

Tabel 5 Uji Normalitas

Unstandardized Residual	
Kolmogorov-Smirnov Z	0.738
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.648

Tabel 6 Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepuasan Kerja (X_1)	0.528	1.895	Bebas Multikolinieritas
Komitmen organisasional (X_2)	0.528	1.895	Bebas Multikolinieritas

Berdasarkan pada Tabel 5 uji normalitas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Asymp sig (2-tailed)* sebesar 0.648 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal. Selanjutnya, pada Tabel 6 mengenai uji

multikolinieritas, dapat diketahui bahwa nilai toleransi dari masing-masing variabel 0,1 dan nilai *VIF* di bawah 10. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Tabel 7 Uji Heteroskedastisitas

Model Anova	t_{hitung}	$t_{sig.}$
Kepuasan Kerja (X_1)	0.633	0.529
Komitmen organisasional (X_2)	0.001	0.999

Berdasarkan Tabel 7 uji heteroskedastisitas, diketahui bahwa nilai sig untuk masing-masing variabel > 0,05 sehingga dikatakan tidak ada heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah jika tidak ditemukan adanya heteroskedastisitas.

Tabel 8 Uji Autokorelasi

Model Summary ^b	
Model	Durbin-Watson
1	1.568

Berdasarkan Tabel 8 uji autokorelasi, diatas dapat diketahui bahwa hasil uji Durbin-Watson diperoleh nilai DW sebesar 1.568. Batas nilai tabel Durbin Watson terletak diantara (1,55 < DW < 2,35), sehingga kesimpulan pengujian autokorelasi dalam penelitian ini adalah tidak ada autokorelasi.

Dari seluruh pengujian di atas, disimpulkan bahwa seluruh asumsi klasik sebagai persyaratan regresi ganda telah terpenuhi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja (X_1), dan Komitmen Organisasional (X_2), terhadap variabel terikat Turnover Intention (Y) pada penelitian ini.

Tabel 9 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Koefisien Regresi	t_{hitung}	Sig
Konstanta	5.500	11.576	0.203
Kepuasan Kerja (X_1)	- 0.058	- 0.307	0.760
Komitmen organisasional (X_2)	- 0.673	- 3.504	0.001

Dari data Tabel 9, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5.500 - 0.058 X_1 - 0.673 X_2$$

Uji F (uji simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Dari hasil output tabel 10 diperoleh nilai *F* dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 berarti kurang dari 0.05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan model variabel bebas yang terdiri dari kepuasan kerja dan komitmen organisasional memiliki pengaruh secara simultan atau secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu Turnover Intention.

Tabel 10 Uji F (uji simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	7.728	5	3.862	13.129	0.000
Residual	18.239	62	0.294		
Total	25.964	64	-		

Uji t (uji parsial)

Uji *t* dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak (Priyatno, 2013). Hasil pengujian uji *t* dari masing-masing variabel bebas dari variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasional adalah Uji Parsial Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja (X_1) Terhadap *Turnover Intention* dan Uji Parsial Pengaruh Variabel Komitmen Organisasional (X_2) Terhadap *Turnover Intention*

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap *Turnover intention*. Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansi t_{hitung} kurang dari 0.05, maka H_0 diterima pada tingkat signifikansi 5%. Sehingga kesimpulannya adalah variabel Kepuasan Kerja (X_1) mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja responden maka *Turnover intention* tersebut akan semakin menurun.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa variabel Komitmen Organisasional memiliki pengaruh secara parsial terhadap *Turnover intention*. Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansi t_{hitung} sebesar 0.001 yang berarti kurang dari 0.05, maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5%. Sehingga kesimpulannya adalah variabel Komitmen Organisasional (X_2) mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap *Turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Komitmen Organisasional yang dimiliki oleh responden maka akan semakin menurun tingkat *Turnover intention* tersebut

Hasil analisis menunjukkan variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover intention* (Y). Hal ini diketahui dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi dalam uji F sebesar 0,000 kurang dari 0,05, sehingga pengaruh seluruh variabel independen yang terdiri dari variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover intention* (Y). Hal ini menunjukkan bahwa apabila karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan kerja, responden cenderung akan bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja dari perusahaannya akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen organisasional lebih besar terhadap perusahaan dibanding karyawan yang tidak puas.

IV. KESIMPULAN/RINGKASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik beberapa kesimpulan guna menjawab rumusan masalah. Pertama, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* responden di High Point Serviced Apartment Surabaya. Kedua, komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* responden di High Point Serviced Apartment Surabaya. Ketiga, kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* responden di High Point Serviced Apartment Surabaya.

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dan kesimpulan yang diperoleh, dapat dikembangkan beberapa saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini. Mayoritas karyawan memiliki tanggapan yang baik mengenai variabel kepuasan kerja pada indikator “Hubungan saya dengan rekan kerja terjalin dengan baik.” dan variabel komitmen organisasional pada indikator “Saya merasa loyal kepada perusahaan ini.” Oleh karena itu, pihak pengelola perusahaan disarankan untuk saling menjaga hubungan yang baik antar sesama karyawan dengan cara mengadakan liburan bersama maupun sering berdiskusi agar karyawan betah bekerja pada perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan sebagian besar responden akan variabel kepuasan kerja menyatakan tidak setuju pada indikator “Perusahaan memberikan kesempatan promosi.” dan variabel komitmen organisasional pada indikator “Banyak yang bisa saya peroleh dengan tetap bekerja di perusahaan ini selamanya.” Oleh karena itu, pihak pengelola perusahaan sebaiknya memberikan kesempatan promosi dan kenaikan jabatan bagi karyawan yang memiliki potensi lebih dan giat dalam bekerja, sehingga karyawan akan lebih giat bekerja untuk mendapatkan kesempatan promosi tersebut dan banyak manfaat yang diperoleh karyawan seperti kenaikan jabatan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tanggapan sebagian besar responden akan variabel *turnover intention* menyatakan setuju pada indikator “Saya sering merasa ingin berhenti dari pekerjaan.” dan variabel *turnover intention* menyatakan tidak setuju pada indikator “Besarnya kemungkinan saya akan meninggalkan perusahaan dalam tahun depan.” Oleh karena itu, sebaiknya pihak pengelola perusahaan lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan karena apabila karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan kerja, karyawan cenderung akan bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja dari perusahaannya akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen organisasional lebih besar terhadap perusahaan dibanding karyawan yang tidak puas.

Penelitian ini dapat dikembangkan dengan menambahkan variabel lainnya yang berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan, misalnya gaya kepemimpinan, kompensasi, dan penilaian kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Angle, H.L. & Perry, J.L. 1981. An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 26, No. 1. (Mar., 1981), pp. 1-14.
- Cheng, Y. & Waldenberger, F. 2013. Does training affect individuals' turnover intention? Evidence from China. *Journal of Chinese Human Resources Management*, Vol. 4 Iss 1 pp. 16 – 38
- Handoko T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE : Yogyakarta.
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prehallindo
- Mobley, W. H. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya (Terjemahan)*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo
- Priyatno, D. 2013. *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Mediakom.
- Robbins, S.P., Judge, A.T. 2013. *Organizational Behavior (15th ed.)*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Umar, H. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.