

**PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL DAN *JOB STRESS* TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi pada karyawan CV Mono Mas di Kebumen)**

**Lili Setyowati
Manajemen S1
STIE Putra Bangsa Kebumen**

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh keadilan prosedural dan *job stress* terhadap *turnover intention* karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* pada karyawan CV Mono Mas di Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan produksi CV Mono Mas sebanyak 59 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 responden dan teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Hipotesis diuji menggunakan teknik analisis jalur dengan bantuan program *IBM SPSS Statistic 24*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan uji validitas semua pernyataan yang digunakan dalam variabel keadilan prosedural, *job stress*, komitmen organisasi dan *turnover intention* dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, semua variabel dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil uji *t*, keadilan prosedural berpengaruh secara tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. *Job stress* berpengaruh secara tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Keadilan prosedural berpengaruh secara tidak signifikan terhadap *turnover intention*. *Job stress* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil pengujian koefisien determinasi nilai *Adjusted R²* struktur I menunjukkan 1 % variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel keadilan prosedural dan *job stress* dan sisanya sebesar 99 % dapat dijelaskan oleh variabel lain. Nilai *Adjusted R²* struktur II menunjukkan 15,3 % variabel *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel keadilan prosedural, *job stress* dan komitmen organisasi sedangkan sisanya sebesar 84,7 % dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Kata Kunci: Keadilan Prosedural, Job Stress, Komitmen Organisasi dan Turnover Intention.

PENDAHULUAN

Manajemen ialah kegiatan yang dilakukan oleh sumber daya manusia dengan dibantu oleh sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan unsur utama dan sangat penting dalam aktivitas suatu perusahaan.

Sumber daya manusia yang berkualitas dan efektif akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perusahaan tidak ada artinya tanpa adanya sumber daya manusia, sebab dalam mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan manusia memiliki peran sentral dalam mengendalikan elemen-elemen lain yang ada di perusahaan seperti modal, teknologi dan uang.

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan (Henry Simamora, 2004). Peran manajemen sumber daya manusia dalam hal ini sangatlah penting dalam suatu perusahaan karena berdampak langsung kepada kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian khusus dan pengkajian yang lebih mendalam karena bagaimanapun juga dalam suatu perusahaan, manusia lah yang menentukan apakah perusahaan itu bisa berjalan dengan lancar dan sukses atau menjadi terhambat dan gagal.

Keinginan untuk pindah kerja merupakan salah satu masalah yang dihadapi setiap perusahaan berkaitan dengan sumber daya manusia. Tingkat keinginan untuk pindah kerja yang tinggi menunjukkan bahwa perusahaan mengalami masalah dalam hal mempertahankan karyawan dalam perusahaan. Hal ini akan menjadi dampak negatif apabila karyawan tersebut memiliki keahlian khusus, berpotensi tinggi dan berperan penting dalam jalannya operasional organisasi (Ozer & Gunluk dalam Ria dan Teddy, 2013). Pekerjaan yang memberikan rasa nyaman dan sesuai dengan kemampuan dan kondisi lingkungan yang menyenangkan bagi mereka, maka karyawan tersebut akan betah bekerja pada suatu perusahaan, tetapi apabila situasi ini berbalik menjadi situasi yang tidak menyenangkan dan menimbulkan rasa tidak nyaman saat bekerja, maka terjadinya *intention to leave* tidak akan dapat dielakkan lagi (Mudiarta, dkk, 2012).

Perusahaan tidak akan pernah terbebas dari kondisi perputaran atau perpindahan karyawan. Perpindahan karyawan adalah suatu fenomena pada saat ini yang sering terjadi dalam sebuah organisasi bisnis yang dimana dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dan masuk organisasi (Witasari, 2009).

Keinginan untuk pindah atau *turnover intention* merupakan sikap atau tingkatan dimana individu karyawan memiliki sebuah pemikiran untuk meninggalkan atau mengundurkan diri dari organisasi secara sukarela dari pekerjaannya (Grant et al, 2001). Perpindahan karyawan mengarah pada kenyataan yang dihadapi oleh hampir semua perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan. Anggota perusahaan sebelum berpindah atau meninggalkan tempat kerja pastilah mereka memiliki alasan tersendiri yang mendukungnya untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*). *Turnover intention* yang tinggi menyita perhatian perusahaan karena mengganggu operasi, melahirkan permasalahan moral pada karyawan yang tinggal, dan juga melambungkan biaya dalam rekrutmen, wawancara, tes, pengecekan referensi, biaya administrasi pemrosesan karyawan baru, tunjangan, orientasi, dan biaya peluang yang hilang karena karyawan baru harus mempelajari keahlian yang baru. *Turnover* yang tinggi juga dapat menyebabkan kurang efektifnya sebuah organisasi, karena hilangnya karyawan yang berpengalaman (Andini, 2006).

Penelitian ini dilakukan di CV Mono Mas yang terletak di Jalan Kenanga No. 249 Pejagoan Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia. CV Mono Mas adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri pembuatan rambut palsu / wig. CV Mono Mas mempekerjakan 59 orang karyawan. Dari survey awal yang dilakukan penulis terdapat data di CV Mono Mas yang menunjukkan tingkat *turnover intention* karyawan yang relatif tinggi seperti terlihat pada tabel I.1.

Tabel 1
Data *Turnover Intention* Karyawan
CV Mono Mas Kebumen
Tahun 2016

Bulan	Jumlah karyawan	Karyawan keluar	Prosentase
Juli	46	6	6,52 %
Agustus	43	3	4,45 %
September	42	2	4,70 %

Sumber : Dokumentasi perusahaan, 2016

Berdasarkan data pada Tabel 1.I terlihat bahwa tingkat *turnover* karyawan pada CV Mono Mas Kebumen memasuki akhir Tahun 2016 cukup tinggi. Pada Juli 2016 angka *turnover* mencapai 6,52% kemudian pada bulan berikutnya

Agustus 2016 angka *turnover* mulai menurun menjadi 4,45%, kemudian pada September 2016 angka *turnover* menjadi 4,70%. Perubahan terbesar terhadap jumlah karyawan terjadi pada bulan Juli 2016 dimana perubahan jumlah karyawan sebesar 6,52 %. *Turnover* tertinggi yang terjadi pada bulan Juli 2016 tersebut dikarenakan adanya 6 orang karyawan yang keluar dari CV Mono Mas Kebumen.

Hasil observasi dan wawancara awal terhadap pihak terkait diperoleh informasi bahwa beberapa karyawan memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri dan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Karyawan merasa tidak akan ada kerugian yang besar baginya untuk meninggalkan perusahaan apabila memang ada pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaannya sekarang. Karyawan CV Mono Mas Kebumen juga belum memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Supervisor CV Mono Mas Kebumen menyampaikan bahwa sering ditemukan adanya perilaku karyawan yang tidak sesuai dengan nilai-nilai perusahaan seperti adanya karyawan yang sering datang terlambat. Hal ini membuktikan bahwa identifikasi organisasional karyawan CV Mono Mas Kebumen masih rendah sehingga karyawan tersebut belum memiliki nilai-nilai yang tercampur dengan nilai-nilai organisasi. Selain itu, meskipun perusahaan sudah berusaha untuk melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan untuk selesai targetnya hari ini tapi masih banyak karyawan yang tidak menyelesaikan targetnya dengan tepat waktu. Hal ini membuktikan bahwa keterlibatan kerja karyawan masih rendah karena karyawan tersebut tidak memihak pada pekerjaannya untuk menyelesaikan tepat waktu.

Perusahaan kurang memperhatikan keadilan dalam organisasi, hal ini yang dirasakan karyawan dalam menerapkan peraturan, ada karyawan yang diistimewakan dan jika karyawan tersebut telat tidak diberikan teguran sebaliknya jika karyawan yang lain telat diberikan teguran. Peraturan dalam pembagian tugas pekerjaan juga tidak jelas, jika pekerjaan karyawan hari ini sudah ditargetkan selesai sering dipindah pindah ke karyawan lain agar pekerjaan tersebut lebih cepat selesai hal tersebut membuat karyawan lain merasa tertekan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Karyawan yang merasa diberlakukan dengan

adil dalam organisasi lebih berkomitmen dengan pekerjaan mereka dan yang merasa tidak diberlakukan adil akan cenderung meninggalkan perusahaan.

Karyawan juga merasa adanya beban kerja yang berat dalam aktivitas operasional perusahaan, hal ini dikarenakan adanya pencapaian target kerja yang harus dikejar dalam ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Karyawan lebih banyak waktu yang dihabiskan untuk melakukan pekerjaannya baik di perusahaan maupun di rumah agar dapat mencapai target yang ditetapkan. Beban kerja yang berlebihan dan berbagai tekanan waktu dari tempat kerja dapat mengakibatkan stres, semakin tinggi stres kerja yang dialami seseorang maka makin tinggi keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Berdasarkan fenomena diatas, peneliti tertarik meneliti faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* di CV Mono Mas.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja (DeConinck dan Bachmann dalam Yesi, 2012). Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan memiliki masa kerja yang panjang jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki komitmen yang rendah terhadap perusahaan, dengan tingginya rasa komitmen terhadap organisasi, maka karyawan dapat bekerja secara maksimal. Komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi dan mempunyai implikasi bagi keputusan karyawan untuk melanjutkan atau berhenti dari keanggotaan organisasi. Komitmen organisasi yang rendah menyebabkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga akan rendah serta meningkatkan keinginan karyawan untuk tidak mempertahankan keanggotaannya di dalam perusahaan.

Selanjutnya, keadilan organisasi juga memberikan dampak negatif dan positif terhadap berbagai perilaku karyawan seperti kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keinginan untuk pindah kerja karyawan (Thomas & Nagalingappa dalam Ria dan Teddy, 2013). Keadilan organisasi mempengaruhi tingkat keinginan keluar karyawan dalam sebuah perusahaan sehingga keadilan sangat di perlukan di tempat kerja. Keadilan organisasi adalah perlakuan yang adil di tempat kerja memungkinkan secara efektif meningkatkan kerja sama antara

anggota kelompok (Cropanzano et al dalam Meru, 2013). Persoalan ketidakadilan dapat menyebabkan ketidakpuasan yang apabila tidak segera diselesaikan dapat menimbulkan perilaku menyimpang di tempat kerja dan juga dapat meningkatkan niat untuk berpindah ke perusahaan lain. Berbagai perilaku menyimpang seperti datang terlambat, mengabaikan perintah atasan, atau menggunakan barang perusahaan di luar kewenangannya merupakan bentuk penyimpangan yang dilakukan secara sadar untuk mengganggu perusahaan.

Keadilan operasional dibagi menjadi tiga bagian, yaitu keadilan interaksional, keadilan distributif dan keadilan prosedural. Keadilan interaksional interaksional adalah keadilan oleh atasan dalam hal upah, komunikasi tentang informasi yang benar, dan bimbingan terhadap bawahan mencapai tujuan organisasi (Ria dan Teddy, 2013). Keadilan distributif biasa mengarah pada permasalahan persepsi seseorang mengenai keadilan akan gaji yang diterima (S. Handi dan Fendy, 2014). Keadilan prosedural adalah persepsi keadilan terhadap prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan sehingga setiap anggota organisasi merasa terlibat di dalamnya (Budiarto dan Wardani, 2005). Keadilan prosedural berhubungan dengan keadilan dan kelayakan prosedur-prosedur yang digunakan untuk mengalokasi keputusan-keputusan dalam perusahaan. Manajemen sangat dianjurkan untuk meningkatkan kebijakan keadilan sehingga dapat mengurangi *turnover intention*.

Perusahaan juga perlu memperhatikan faktor penting lain yang mempengaruhi keinginan untuk pindah kerja seperti *job stress* (Moore & Shahzad *et al.*, dalam Ria dan Teddy, 2013), dan iklim organisasi (Liou & Cheng, Russel et al., Saungweme & Gwandure, dalam Ria dan Teddy, 2013). *Turnover intention* yang terjadi pada karyawan juga dapat dipicu oleh *job stress*, hal ini dikarenakan banyaknya kebutuhan yang harus dipenuhi, beban kerja yang semakin berat. *Job stress* terjadi ketika ada ketidakseimbangan antara tuntutan tempat kerja dan kemampuan pekerja untuk mengatasi masalah. *Job stress* sangat berpengaruh terhadap *turnover intention*, apabila *job stress* yang dirasakan karyawan sangat tinggi maka, hal tersebut dapat meningkatkan *turnover*

intention, begitupun sebaliknya apabila tingkat *job stress* karyawan rendah maka hal tersebut dapat mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keadilan Prosedural Dan *Job Stress* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada karyawan CV Mono Mas di Kebumen)”**.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan prosedural terhadap komitmen organisasi pada karyawan CV Mono Mas di Kebumen, untuk mengetahui pengaruh *job stress* terhadap komitmen organisasi pada karyawan CV Mono Mas di Kebumen, untuk mengetahui pengaruh keadilan prosedural terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Mono Mas di Kebumen, untuk mengetahui pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Mono Mas di Kebumen, untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Mono Mas di Kebumen.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah

H1: Diduga ada pengaruh signifikan antara keadilan prosedural terhadap komitmen organisasi pada karyawan CV Mono Mas di Kebumen.

H2: Diduga ada pengaruh signifikan antara *job stress* terhadap komitmen organisasi pada karyawan CV Mono Mas di Kebumen.

H3: Diduga ada pengaruh signifikan antara keadilan prosedural terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Mono Mas di Kebumen.

H4: Diduga ada pengaruh signifikan antara *job stress* terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Mono Mas di Kebumen.

H5: Diduga ada pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Mono Mas di Kebumen.

METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Data

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV Mono Mas Kebumen yang berjumlah 59 orang. Teknik pengambilan sampel dalam

penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu teknik sampling purposive. Pada penelitian ini syarat untuk menjadi responden adalah karyawan dengan masa kerja lebih dari 1 tahun. Pertimbangan pemilihan sampel ini adalah bahwa karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih dari 1 tahun telah mengalami penyesuaian yang relatif stabil terhadap nilai-nilai organisasi. Pengumpulan data dilakukan dengan cara survey kuesioner. Kuesioner berisi daftar pertanyaan yang harus dijawab dan atau daftar isian yang harus diisi oleh responden. Kuesioner penelitian ini diantar langsung ke responden yang menjadi sampel penelitian. Pengumpulan kuesioner dilakukan pada waktu yang telah disepakati dengan responden.

Operasional Variabel

Turnover intention

Turnover intention terdiri dari 3 pernyataan yang mengukur tentang memikirkan untuk keluar dari perusahaan, niat untuk mencari alternatif pekerjaan dan niat untuk keluar dari perusahaan dengan menggunakan skala *likert* 4 poin (4 = Sangat setuju, 3 = Setuju, 2 = Tidak setuju, 1 = Sangat tidak setuju).

Komitmen organisasi

Komitmen organisasi terdiri dari 6 pernyataan yang mengukur tentang identifikasi organisasional, keterlibatan kerja dan loyalitas organisasional dengan menggunakan skala *likert* 4 poin (4 = Sangat setuju, 3 = Setuju, 2 = Tidak setuju, 1 = Sangat tidak setuju).

Keadilan Prosedural

Keadilan Prosedural terdiri dari 7 pernyataan yang mengukur tentang kendali proses, kendali keputusan, konsistensi, bebas prasangka, akurasi informasi, mampu koreksi, etika dan moral dengan menggunakan skala *likert* 4 poin (4 = Sangat setuju, 3 = Setuju, 2 = Tidak setuju, 1 = Sangat tidak setuju).

Job stress (stress kerja)

Job stress (stress kerja) terdiri dari 5 pernyataan yang mengukur tentang beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, umpan balik tentang pelaksanaan pekerjaan yang tidak memadai, tidak ada wewenang yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab, berbagai bentuk

perubahan dalam organisasi dengan menggunakan skala *likert* 4 poin (4 = Sangat setuju, 3 = Setuju, 2 = Tidak setuju, 1 = Sangat tidak setuju).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Responden untuk uji ini mengambil karyawan yang bekerja > 1 tahun yang berjumlah 40 karyawan CV Mono Mas di Kebumen. Kuesioner yang dikumpulkan dari responden yaitu sebanyak 40 eksemplar. Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui besar kontribusi dan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistic 24* untuk melihat hasil uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji normalitas, uji parsial (uji t), koefisien determinasi, analisis korelasi, analisis jalur.

Uji Validitas

Responden untuk uji ini mengambil karyawan yang bekerja > 1 tahun yang berjumlah 40 orang dengan derajat kebebasan ($n-k-1$) atau $(40-2-1) = 37$ dan $\alpha = 0.05$ diperoleh angka tabel sebesar 0,316. Adapun hasil uji variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Keadilan Prosedural (X1)

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Keadilan Prosedural

Butir	r hitung	r tabel	Tingkat Signifikansi	Keterangan
1	0,649	0,316	0,000	Valid
2	0,544	0,316	0,000	Valid
3	0,640	0,316	0,000	Valid
4	0,640	0,316	0,000	Valid
5	0,670	0,316	0,000	Valid
6	0,598	0,316	0,000	Valid
7	0,684	0,316	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari tabel diatas, hasil uji validitas pada variabel keadilan prosedural (X1) menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,316) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$

sehingga dapat di simpulkan bahwa semua butir pertanyaan variabel keadilan prosedural (X1) dalam kuesioner dinyatakan valid.

2. Variabel *Job Stress* (X2)

Tabel 3
Hasil Uji Validitas *Job Stress*

Butir	r hitung	r tabel	Tingkat Signifikansi	Keterangan
1	0,696	0,316	0,000	Valid
2	0,614	0,316	0,000	Valid
3	0,887	0,316	0,000	Valid
4	0,737	0,316	0,000	Valid
5	0,888	0,316	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari tabel diatas, hasil uji validitas pada variabel *job stress* (X2) menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,316) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat di simpulkan bahwa semua butir pertanyaan variabel *job stress* (X2) dalam kuesioner dinyatakan valid.

3. Variabel Komitmen Organisasi (Y1)

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Butir	r hitung	r tabel	Tingkat Signifikansi	Keterangan
1	0,667	0,316	0,000	Valid
2	0,588	0,316	0,000	Valid
3	0,785	0,316	0,000	Valid
4	0,727	0,316	0,000	Valid
5	0,603	0,316	0,000	Valid
6	0,551	0,316	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari tabel diatas, hasil uji validitas pada variabel komitmen organisasi (Y1) menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,316) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat di simpulkan bahwa semua butir pertanyaan variabel komitmen organisasi (Y1) dalam kuesioner dinyatakan valid.

4. Variabel *Turnover Intention* (Y2)

Tabel 5
Hasil Uji Validitas *Turnover Intention*

Butir	r hitung	r tabel	Tingkat Signifikansi	Keterangan
1	0,955	0,316	0,000	Valid
2	0,899	0,316	0,000	Valid
3	0,967	0,316	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari tabel diatas, hasil uji validitas pada variabel *turnover intention* (Y2) menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,316) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat di simpulkan bahwa semua butir pertanyaan variabel *turnover intention* (Y2) dalam kuesioner dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	r kritis	Keterangan
Keadilan Prosedural	0,747	0,60	Reliabel
<i>Job Stress</i>	0,827	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,729	0,60	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,930	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas hasil uji reliabilitas dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel dalam penelitian dinyatakan reliabel karena *Cronbach's alpha* seluruh variabel $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji multikolinieritas

Tabel 7
Uji Multikolinieritas Persamaan I
Coefficients^a

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Keadilan Prosedural	0,750	1,333
<i>Job Stress</i>	0,750	1,333

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* diatas 0,1 dan VIF dibawah angka 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 8
Uji Multikolinieritas Persamaan II
Coefficients^a

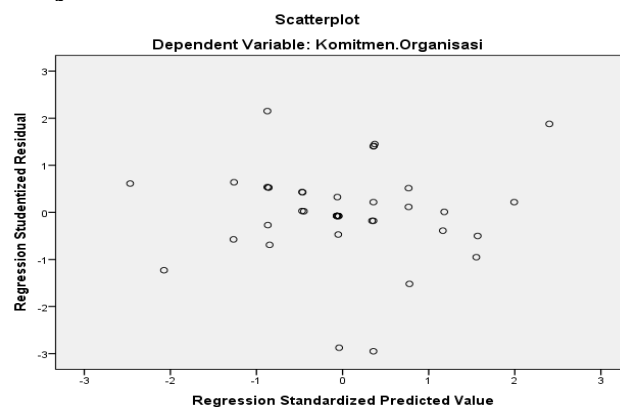
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Keadilan Prosedural	0,716	1,397
<i>Job Stress</i>	0,750	1,333
Komitmen Organisasi	0,939	1,064

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* diatas 0,1 dan VIF dibawah angka 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

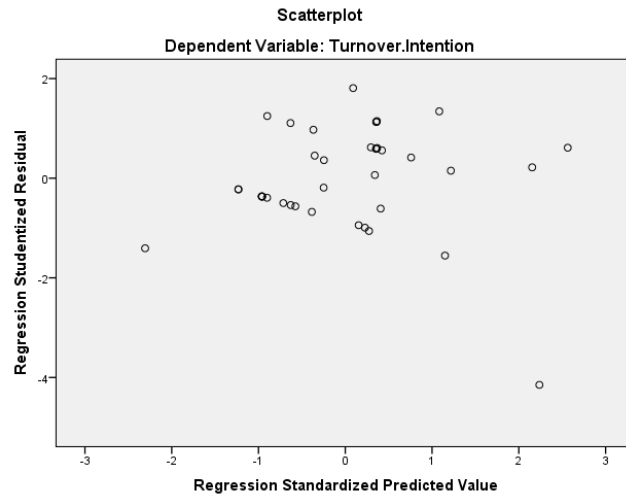
2. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1
Uji Heteroskedastisitas Sub Struktural I



Sumber: Data primer diolah, 2017

Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas Sub Struktural II

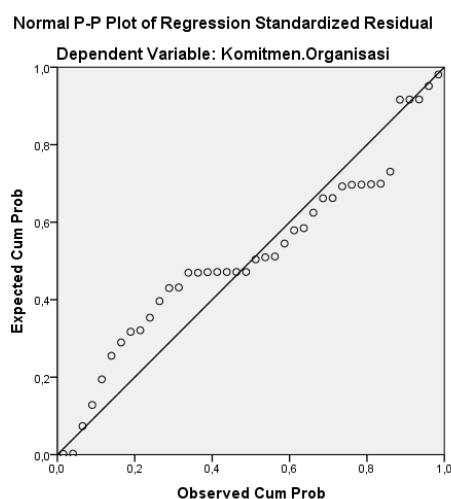


Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (melebar, menyempit), tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

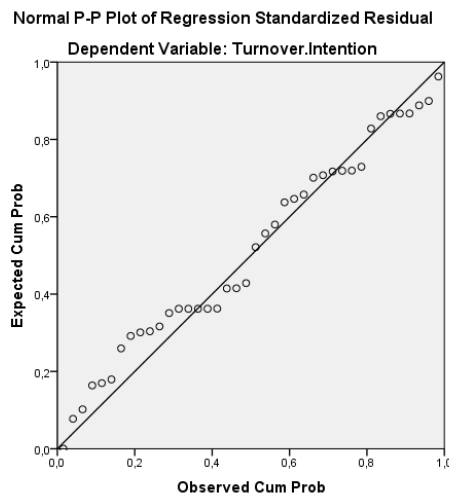
3. Uji Normalitas

Gambar 3
Uji Normalitas Persamaan I



Sumber: Data primer diolah, 2017

Gambar 4
Uji Normalitas Persamaan II



Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan gambar diatas (*Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*) diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Jalur dengan Regresi Linier Berganda

1. Pengaruh Keadilan Prosedural dan *Job Stress* Terhadap Komitmen Organisasi

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9
Hasil Analisis Regresi Persamaan Struktural I
Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,773	3,610		2,984	,005
	Keadilan.Prosedural	,256	,193	,244	1,329	,192
	Job.Stress	,003	,192	,003	,017	,987

a. Dependent Variable: Komitmen.Organisasi

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil *output IBM SPSS Statistic 24* didapat koefisien regresi sehingga persamaan regresinya dapat disusun sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,244X_1 + 0,003X_2 + \epsilon_1$$

$$\text{Dimana } \epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,061^2} = 0,998$$

Penjelasan:

- 1) Nilai koefisien variabel keadilan prosedural 0,244 menjelaskan bahwa setiap tambahan satu satuan keadilan prosedural akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan CV Mono Mas sebesar 0,244 dengan asumsi variabel yang lain tetap.
- 2) Nilai koefisien variabel *job stress* 0,003 menjelaskan bahwa setiap tambahan satu satuan *job stress* akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan CV Mono Mas sebesar 0,003 dengan asumsi variabel yang lain tetap.

b. Pengujian Hipotesis Pengaruh Keadilan Prosedural dan *Job Stress* Terhadap Komitmen Organisasi

1) Uji t

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 9 diatas dapat dilihat bahwa:

- a) Variabel keadilan prosedural mempunyai $t_{\text{hitung}} 1,329 < t_{\text{tabel}} 2,026$ dengan tingkat signifikan 0,192 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ yang berarti keadilan prosedural berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan CV Mono Mas Kebumen.
- b) Variabel *job stress* mempunyai $t_{\text{hitung}} 0,017 < t_{\text{tabel}} 2,026$ dengan tingkat signifikan 0,985 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ yang berarti *job stress* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan CV Mono Mas Kebumen.

c. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10
Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan Struktural I
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,246 ^a	,061	,010	2,56428	1,721

a. Predictors: (Constant), Job.Stress, Keadilan.Prosedural

b. Dependent Variable: Komitmen.Organisasi

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,010 artinya kontribusi variabel keadilan prosedural dan *job stress* terhadap komitmen organisasi karyawan CV Mono Mas Kebumen adalah 1 % sedangkan sisanya $(100-1) = 99 \%$ dipengaruhi variabel lain diluar model.

d. Analisis Korelasi

Tabel 11
Hasil Analisis Korelasi Persamaan Struktural 1
Correlations

		Keadilan.P rosedural	Job.Stress
Keadilan.P rosedural	Pearson Correlation	1	,500**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	40	40
Job.Stress	Pearson Correlation	,500**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	40	40

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas, maka angka korelasi antara keadilan prosedural dengan *job stress* sebesar 0,500, ini berarti hubungan antara keadilan prosedural dan *job stress* cukup kuat, karena hasilnya positif. Korelasi antara kedua variabel tersebut signifikan, karena angka signifikansi yang diperoleh sebesar $0,001 < 0,05$.

2. Pengaruh Keadilan Prosedural, *Job Stress* dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung variabel keadilan prosedural, *job stress* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

Berikut adalah hasil *output IBM SPSS Statistic 24*

Tabel 12
Hasil Analisis Regresi Persamaan Struktural II
Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,250	2,940		2,466	,019
	Keadilan.Prosedural	,002	,144	,003	,017	,987
	Job.Stress	,313	,140	,379	2,228	,032
	Komitmen.Karyawan	-,255	,120	-,323	-2,122	,041

a. Dependent Variable: Turnover.Intention

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil *output IBM SPSS Statistic 24* didapat koefisien regresi sehingga persamaan regresinya dapat disusun sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,003X_1 + 0,379X_2 - 0,323Y_1 + \epsilon_2$$

$$\text{Dimana } \epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,218^2} = 0,976$$

Penjelasan:

- 1) Nilai koefisien variabel keadilan prosedural 0,003 menjelaskan bahwa setiap tambahan satu satuan keadilan prosedural akan meningkatkan *turnover intention* karyawan CV Mono Mas sebesar 0,003 dengan asumsi variabel yang lain tetap.
- 2) Nilai koefisien variabel *job stress* 0,379 menjelaskan bahwa setiap tambahan satu satuan *job stress* akan meningkatkan *turnover intention* karyawan CV Mono Mas sebesar 0,379 dengan asumsi variabel yang lain tetap.
- 3) Nilai koefisien variabel komitmen organisasi -0,323 menjelaskan bahwa setiap tambahan satu satuan komitmen organisasi akan menurunkan *turnover intention* karyawan CV Mono Mas sebesar -0,323 dengan asumsi variabel yang lain tetap.

b. Pengujian Hipotesis Pengaruh Keadilan Prosedural, *Job Stress* dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

1) Uji t

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 12 diatas dapat dilihat bahwa:

- a) Variabel keadilan prosedural mempunyai $t_{hitung} 0,017 < t_{tabel} 2,026$ dengan tingkat signifikan $0,987$ lebih besar dari $\alpha = 0,05$ yang berarti keadilan prosedural berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan CV Mono Mas Kebumen.
- b) Variabel *job stress* mempunyai $t_{hitung} 2,228 > t_{tabel} 2,026$ dengan tingkat signifikan $0,032 < \alpha = 0,05$ yang berarti *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan CV Mono Mas Kebumen.
- c) Variabel komitmen organisasi mempunyai $t_{hitung} -2,122 < t_{tabel} 2,026$ dengan tingkat signifikan $0,041 < \alpha = 0,05$ yang berarti komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan CV Mono Mas Kebumen.

c. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 13
Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan Struktural II
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,467 ^a	,218	,153	1,87471	1,574

a. Predictors: (Constant), Komitmen.Organisasi, Job.Stress, Keadilan.Prosedural

b. Dependent Variable: Turnover.Intention

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas nilai *Adjusted R Square* sebesar $0,153$ artinya kontribusi variabel keadilan prosedural, *job stress* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan CV Mono Mas Kebumen

adalah 15,3 % sedangkan sisanya $(100-15,3) = 84,7$ % dipengaruhi variabel lain diluar model.

d. Analisis Korelasi

Tabel 14
Hasil Analisis Korelasi Persamaan Struktural II

		Correlations		
		Keadilan.Pr osedural	Job.Stress	Komitmen. Karyawan
Keadilan.Pr osedural	Pearson Correlation	1	,500**	,246
	Sig. (2-tailed)		,001	,126
	N	40	40	40
Job.Stress	Pearson Correlation	,500**	1	,125
	Sig. (2-tailed)	,001		,441
	N	40	40	40
Komitmen. Karyawan	Pearson Correlation	,246	,125	1
	Sig. (2-tailed)	,126	,441	
	N	40	40	40

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data primer diolah, 2017

1) Korelasi antara keadilan prosedural dengan *job stress*

Berdasarkan diatas, maka angka korelasi antara keadilan prosedural dengan *job stress* sebesar 0,500, ini berarti hubungan antara keadilan prosedural dan *job stress* cukup kuat, karena hasilnya positif. Korelasi antara kedua variabel tersebut signifikan, karena angka signifikansi yang diperoleh sebesar $0,001 < 0,05$.

2) Korelasi antara keadilan prosedural dengan komitmen organisasi

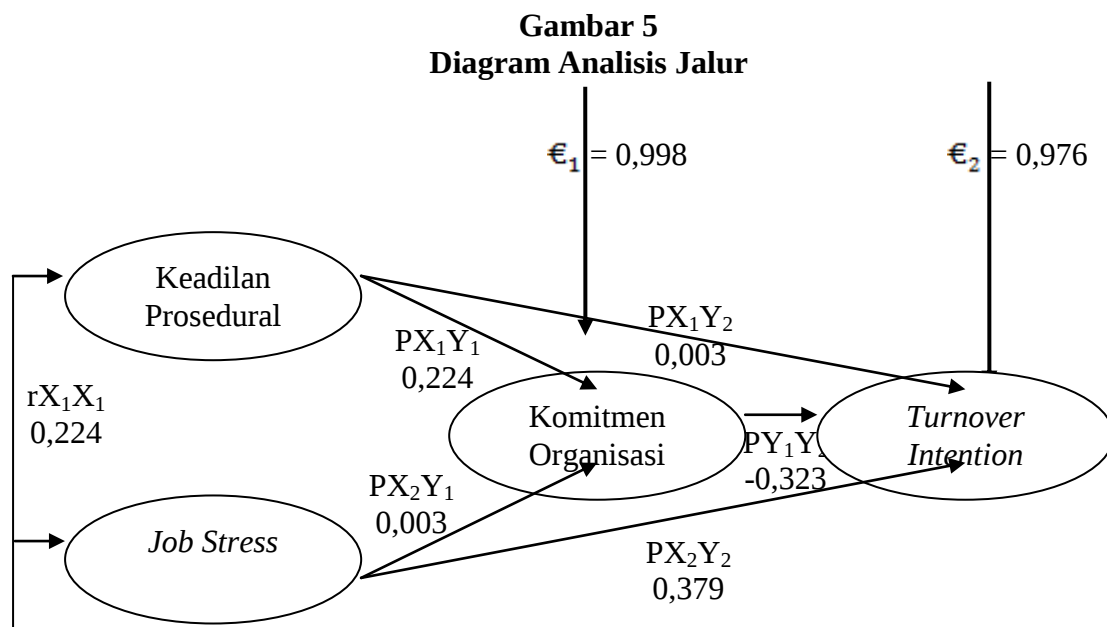
Berdasarkan tabel diatas, maka angka korelasi antara keadilan prosedural dengan komitmen organisasi sebesar 0,246, ini berarti hubungan antara keadilan prosedural dan komitmen karyawan cukup kuat, karena hasilnya positif. Korelasi antara kedua variabel tersebut tidak signifikan, karena angka signifikansi yang diperoleh sebesar $0,126 > 0,05$.

3) Korelasi antara *job stress* dengan komitmen organisasi

Berdasarkan tabel diatas, maka angka korelasi antara *job stress* dengan komitmen organisasi sebesar 0,125, ini berarti hubungan antara *job stress* dan komitmen karyawan sangat lemah atau dianggap tidak ada korelasi. Korelasi antara kedua variabel tersebut tidak signifikan, karena angka signifikansi yang diperoleh sebesar 0,441 > 0,05.

Diagram Analisis Jalur

Analisis jalur dalam penelitian ini bisa digambarkan melalui diagram analisis jalur berikut ini:



Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan gambar diagram analisis jalur diatas dapat dijelaskan bahwa variabel keadilan prosedural berpengaruh positif sebesar 0,244 terhadap variabel komitmen organisasi, variabel *job stress* berpengaruh positif sebesar 0.003 terhadap variabel komitmen organisasi, variabel keadilan prosedural berpengaruh positif sebesar 0,003 terhadap variabel *turnover intention*, variabel *job stress* berpengaruh positif sebesar 0,379

terhadap variabel *turnover intention* dan variabel komitmen organisasi berpengaruh negatif sebesar -0,323 terhadap variabel *turnover intention*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah pengaruh keadilan prosedural dan *job stress* terhadap komitmen organisasi serta pengaruh keadilan prosedural, *job stress* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari bab sebelumnya, kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian menunjukkan keadilan prosedural tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Keadilan dari atasan yang adil tidak memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan komitmen karyawan yang bekerja di CV Mono Mas di Kebumen.
2. Hasil pengujian menunjukkan *job stress* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Tekanan kerja yang tinggi di ditambah dengan banyaknya pekerjaan di CV Mono Mas tidak memiliki pengaruh yang besar dalam meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.
3. Hasil pengujian menunjukkan keadilan prosedural tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Keadilan yang diberikan oleh atasan tidak dapat membawa pengaruh yang besar terhadap keinginan karyawan yang bekerja di CV Mono Mas Kebumen untuk pindah kerja.
4. Hasil pengujian menunjukkan *job stress* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *turnover intention*. Tekanan kerja yang tinggi ditambah dengan banyaknya pekerjaan di CV Mono Mas memiliki pengaruh yang besar pada keinginan untuk pindah kerja karyawan.
5. Hasil pengujian menunjukkan komitmen karyawan memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention*. Adanya komitmen organisasi karyawan yang bekerja di CV Mono Mas di Kebumen dapat menurunkan tingkat keinginan karyawan untuk pindah kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis memberikan beberapa saran, antaran lain:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini menjadi pertimbangan untuk mengatasi masalah *turnover intention* karyawan CV Mono Mas. Saran untuk perusahaan antara lain:

- a. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tingkat kontribusi variabel keadilan prosedural untuk menjelaskan variabel *turnover intention* (t_{hitung}) 0,017 atau 1,7 %. Skor terendah variabel keadilan prosedural terdapat pada indikator kendali keputusan, maka diharapkan perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk ikut mengawasi penerapan peraturan agar karyawan merasa dilibatkan dalam proses pembuatan keputusan di dalam perusahaan. Semakin tinggi tingkat keadilan prosedural yang dirasakan oleh karyawan tentunya akan menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
- b. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tingkat kontribusi variabel *job stress* untuk menjelaskan variabel *turnover intention* (t_{hitung}) 2,228 atau 222,8 %. Skor terendah variabel *job stress* terdapat pada indikator tekanan atau desakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, maka diharapkan atasan harus mengurangi beban kerja karyawan agar karyawan tidak terlalu terburu-buru dalam mengerjakan tugasnya, jika target pesanan meningkat maka bisa saja manajemen menambah jumlah karyawan.
- c. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tingkat kontribusi variabel komitmen organisasi untuk menjelaskan variabel *turnover intention* (t_{hitung}) 2,122 atau -212,2 %. Skor terendah variabel komitmen organisasi terdapat pada indikator loyalitas organisasional, maka perusahaan diharapkan dapat memberikan kenyamanan dan suasana kondusif dalam bekerja dapat dilihat dengan mampunya karyawan bekerja mencapai target yang ditetapkan, perasaan bangga karyawan terhadap perusahaan,

sehingga mampu menumbuhkan loyalitas karyawan perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran untuk peneliti selanjutnya antara lain :

- a. Penelitian berikutnya disarankan menggunakan objek penelitian lainnya.
- b. Menganalisis variabel lain yang memberikan kontribusi terhadap *turnover intention*, seperti kepuasan kerja, kepuasan gaji, konflik peran dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, Rita. 2006. *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)*. Tesis Magister Manajemen. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ardana, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Budiarto, Yohanes dan Rani Puspita Wardani. 2005. *Peran Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, dan Keadilan Interaksional Perusahaan Terhadap Komitmen Karyawan Pada Perusahaan (Studi Pada Perusahaan X)*. Jurnal Psikologi, Vol. 3 (2), h: 109-126.
- Cropanzano, R. Bowen, D. & Gilliland, S. 2007. *The Management of Organizational Justice*. *Academy of Management Perspectives*. 21, 34-48.
- DeConinck, J. B. and Bachmann, D. P. 1994. *Organizational Commitment and Turnover Intention of Marketing Managers*. *Journal of Applied Business Research*. 10(3), 87-96.
- Fauzan, Muhammad. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa di Kabupaten Sleman)*. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* 19. Edisi kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Grant, K. Cravens, David W. Low, George S. and Moncrief, William C. 2001. *The Role of Satisfaction with Territory Design on The Motivation, Attitudes, and Work Outcomes of Sales People*. *Journal of The Academy of Marketing Science*. 29(2). pp: 165-178.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Riset*. Jilid 3. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handi S., Suminar dan Fendy Suhariadi. 2014. *Pengaruh Persepsi Karyawan tentang Keadilan Organisasi terhadap Intensi Turnover di PT. ENG Gresik*. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Handoko, Hani T. 2001. *Manusia Manajemen Personalia dan Sumber Daya*. Yogyakarta: Liberty.
- Handoyo. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Lee, Huang, dan Zhao (2010). *A Study On Factors Affecting Turnover Intention of Hotel Employees*. *Asian Economic and Financial Review*, 2(7), 866-875.
- Lind, and Tyler. 1988. *The social psychology of procedural justice*. New York: Plenum Press.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara. Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert. L, & John Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Meru Muhammad dan Fajrianthi. 2013. *Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Arsitek dan Konstruktur di Surabaya*. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* Vol. 2 No. 2, Agustus 2013.
- Mutia, Yesi B. 2012. *Hubungan Antara Keadilan Prosedural, Job Stress, Komitmen Organisasi Dan Keinginan Berpindah(Studi pada Tenaga Akuntansi di Provisi Riau dan Kabupaten Bengkalis)*. *Jurnal Akuntansi*, Vol. 1, No. 1, Oktober 2012: 23-27.
- Ni Ketut Septiari dan I Komang Ardana. 2016. *Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 10, 2016: 6429-6456.

- Nur, Yunita H. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention di PT. Indo Acidatama. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan)*. Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ria Karina dan Teddy Jurnal. 2013. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keinginan Untuk Pindah Kerja Pada Kantor Akuntan Publik Dan Kantor Konsultan Pajak Di Batam*. Journal Of Accounting and Management Reseach. ISSN: 1907-6487 Vol. 8 No 1 Juni 2013.
- Rizki, Ria R. 2014. *Pengaruh Keadilan Prosedural dan Kepuasan Karyawan Terhadap Intensi Turnover Pada PT. Grasia Timor Abadi Semarang*. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sasono. 2004. *Pemahaman stress kerja*. Jakarta: Gramedia
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Yogyakarta: Badan Penerbit STIE YKPN.
- Sudiro, Achmad. 2011. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Veithal, Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Witasari, L. 2009. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intentions (Studi Empiris pada Novotel Semarang)*. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.

