

**PENGARUH *PERSON- ORGANIZATION FIT*, *EMPLOYEE COMPENSATION*, DAN *AFFECTIVE COMMMITMENT* TERHADAP *INTENTION TO STAY***

**(Studi pada Karyawan Tidak Tetap Yantek PT.PLN (Persero) Rayon Kebumen)**

**Rizma Jane Radite**  
**Manajemen, STIE Putra Bangsa**  
**Email: [raditerizma@gmail.com](mailto:raditerizma@gmail.com)**

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *person-organization fit*, *employee compensation*, dan *affective commitment* terhadap *intention to stay* karyawan tidak tetap Yantek PT. PLN (Persero) Rayon Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tidak tetap yang berjumlah 34 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, metode wawancara, metode kuisioner dan studi pustaka. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan analisis regresi linier berganda sebagai analisis data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *person-organization fit*, *employee compensation*, dan *affective commitment* terhadap *intention to stay* karyawan tidak tetap Yantek PT. PLN Kebumen dengan program SPSS 23.00.

Hasil uji hipotesis dengan uji t menunjukkan bahwa *person-organization fit* berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay*, *employee compensation* berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay*, dan *affective commitment* berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay*. Sedangkan uji F menunjukkan bahwa *person-organization fit*, *employee compensation*, dan *affective commitment* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* karyawan tidak tetap Yantek PT. PLN Kebumen.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah permasalahan *intention to stay* karyawan tidak tetap Yantek PT. PLN (Persero) Rayon Kebumen dapat dijelaskan oleh variabel *person-organization fit*, *employee compensation*, dan *affective commitment*. Sumbangan penjelasan ketiga variabel tersebut adalah 87.1%, sisanya 12,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Kata kunci: *Person- Organization Fit*, *Employee Compensation*, *Affective Commitment* dan *Intention to Stay*.

This study aims to analyze the effect of *person-organization fit*, *employee compensation*, and *affective commitment* on the *intention to stay* non-permanent employee Yantek PT. PLN (Persero) Kebumen District. The population in this study were 34 non-permanent employees. Data collection is done by observation method, interview method, questionnaire method and literature study. Data analysis used validity test, reliability test, classic assumption test, hypothesis test, and multiple linear regression analysis as data analysis to find out how much influence *person-organization fit*, *employee compensation*, and *affective*

Pengaruh *Person-Organization Fit, Employee Compensation, dan Affective Commitment Terhadap Intention to Stay*

*commitment had* on the *intention to stay* non-permanent employee Yantek PT. PLN Kebumen with the SPSS 23.00 program.

The results of hypothesis testing with t test show that the *person-fit organization* has a significant effect on *intention to stay*, *employee compensation* has a significant effect on *intention to stay*, and *affective commitment* has a significant effect on the *intention to stay*. While the F test shows that *person-organization fit, employee compensation, and affective commitment* together have a positive and significant impact on the *intention to stay* of the Yantek temporary employee PT. PLN Kebumen.

The conclusion of this study is the issue of *intention to stay* non-permanent employees of Yantek PT. PLN (Persero) Kebumen Rayon can be explained by the variables *person-organization fit, employee compensation, and affective commitment*. The contribution of the Variable's third explanation is 87.1%, the remaining 12.9% is explained by other variables not present in this study.

Keywords: *Person-Organization Fit, Employee Compensation, Affective Commitment and Intention to Stay.*

# Pengaruh *Person-Organization Fit*, *Employee Compensation*, dan *Affective Commitment Terhadap Intention to Stay*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu organisasi. Menurut Tepeci (dalam Ibrahim, 2016), sebuah organisasi dapat berjalan efektif bila didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM). Pernyataan tersebut menerangkan bahwa sebuah perusahaan dapat mengalami pertumbuhan berkelanjutan tergantung pada bagaimana organisasi harus dapat mempertahankan karyawan yang dimiliki untuk dapat tetap bekerja sesuai dengan tuntutan yang ada.

Makna *intention* adalah niat atau keinginan yang timbul dari individu untuk melakukan sesuatu (Siahan, 2014). *Intention to stay* dapat didefinisikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk tetap bekerja dalam pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Siahan, 2014). Nilai karyawan untuk bertahan dalam sebuah organisasi merupakan kondisi dimana karyawan cenderung ingin tinggal bersama organisasi sampai keadaan dimana para karyawan terpaksa harus pergi atau meninggalkan organisasi dengan alasan tertentu (Ibrahim, 2016).

PT. PLN (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang melayani dan menyuplai kebutuhan listrik masyarakat, baik untuk kebutuhan rumah tangga, instansi pemerintah maupun industri.

Sejak semula, kedudukan PT. PLN (Persero) sebagai satu-satunya perusahaan penyedia tenaga listrik yang dibentuk oleh pemerintah dan diberi hak serta tanggung jawab untuk mengelola dan mendistribusikan tenaga listrik melalui kuasa usaha. Yantek (Pelayanan Teknik) Rayon Kebumen merupakan salah satu unit dari PT. PLN yang berada dalam area Kebumen. Rayon ini melayani keluhan dan gangguan pelanggan mengenai jaringan listrik khususnya di kota Kebumen yang ditangani oleh regu Yantek (Pelayanan Teknik) yang terdiri dari 6 KJ (Kantor Jaga) diantaranya: KJ Kota, Petanahan, Kutowinangun, Wadaslintang, Karangsembung dan Padureso dibawah pengawasan PT. PLN (Persero) Rayon Kebumen. Setiap laporan keluhan dan

gangguan yang masuk akan dijadwalkan manual oleh regu Yantek Rayon Kebumen.

Sebagai perusahaan BUMN, PT. PLN (Persero) memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai *Agent of Profit* dan *Agent of Network*. Peranan mereka demikian penting untuk memberikan pelayanan yang maksimal. Apabila niat untuk tinggal (*intention to stay*) di organisasi menurun dan keluar dari organisasi, maka organisasi akan kehilangan bakat yang potensial dan harus mengeluarkan biaya tambahan untuk melakukan perekrutan dan pelatihan, maka suatu organisasi sangatlah penting menjaga niat untuk tinggal (*intention to stay*) para karyawannya.

Berdasarkan fenomena yang ada ternyata karyawan Yantek PT.PLN (Persero) Rayon Kebumen memiliki niat untuk tetap tinggal diorganisasi, bahwa masa kerja karyawan tidak tetap Yantek PT.PLN untuk masa kerja 1-5 tahun dengan jumlah 22 orang dan 6-10 tahun dengan jumlah 12 orang.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap karyawan dan koordinator Yantek PT. PLN (Persero) Rayon Kebumen jumlah karyawan tidak tetap berjumlah 34 orang dan untuk bisa menjadi karyawan tetap membutuhkan waktu yang cukup lama dan harus memenuhi beberapa kriteria tertentu, namun karyawan Yantek masih mempunyai niat untuk tetap tinggal diorganisasi tersebut. Dan meskipun pekerjaan mereka memiliki tingkat beban kerja dan resiko kecelakaan akibat kerja yang tinggi, serta adanya tuntutan pekerjaan, kompleksitas pekerjaan, tuntutan waktu, tuntutan dari atasan, tuntutan pelanggan dan tuntutan lembur kerja yang harus dihadapi. Sebuah organisasi harus memberikan hak dan kewajiban bagi karyawannya, agar kesejahteraan karyawan dapat terjalin. Ketika pekerja puas dengan pekerjaan mereka dan berkomitmen untuk organisasi, maka mereka memiliki kecenderungan lebih rendah untuk meninggalkan organisasi.

*Intention to Stay* sangat perlu diperhatikan untuk menunjang keberhasilan dalam pemberian layanan terbaik kepada pelanggan. Penting juga bagi perusahaan untuk mengetahui sejauh mana dukungan organisasional, komitmen organisasi dapat mempengaruhi keinginan untuk tetap

## Pengaruh *Person-Organization Fit*, *Employee Compensation*, dan *Affective Commitment* Terhadap *Intention to Stay*

bertahan didalam pekerjaannya. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan suatu gambaran bagi perusahaan untuk menentukan strategi-strategi pengendalian terhadap *intention to stay*. Penelitian ini akan menganalisis *intention to stay* pada karyawan tidak tetap.

Hal tersebut dapat dilihat dari masa kerja mereka. Mereka bertahan cukup lama pada organisasi karena mereka telah menerima hak mereka sebagai seorang karyawan dengan baik, antara lain adalah hak gaji bulanan, tunjangan, jaminan sosial dan ketenagakerjaan, dan lain-lain. Dengan hal tersebutlah yang menyebabkan mereka termotivasi dalam bekerja. Mereka merasa diperlakukan dengan profesional sesuai dengan kesepakatan kerja. Selain itu, mereka juga mendapatkan suasana kerja yang nyaman seperti adanya sikap saling menghormati, tidak ada karyawan yang saling menjatuhkan, komunikasi antara atasan dan bawahan yang lancar serta terciptanya jalinan hubungan yang baik dengan setiap karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa mereka memiliki kesesuaian individu dengan organisasi (*P-O Fit*).

Menurut Sekighuci (dalam Ibrahim, 2016), *P-O Fit* menekankan sejauh mana seseorang dan organisasi memiliki karakteristik yang sama dalam memenuhi kebutuhan masing-masing. Penelitian tersebut menyatakan bahwa *P-O Fit* berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay*. Individu dan organisasi saling tertarik manakala terdapat kesesuaian (*compatibility*) antara satu dengan yang lain, hal ini sangat berpengaruh terhadap organisasi dalam merekrut karyawan dan juga sikap karyawan untuk memilih pekerjaan tersebut.

Menurut Kristof (dalam Ibrahim, 2016), kesesuaian individu dengan organisasi (*P-O Fit*) secara luas didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu. *P-O Fit* juga telah terbukti bahwa berhubungan dengan sikap kerja dan kebutuhan individu terutama kepuasan dan persyaratan harus terpenuhi. Dengan demikian, selama individu puas dengan kebutuhan, harapan, keinginan yang diberikan organisasi, maka karyawan berkewajiban untuk menunjukkan komitmen

yang lebih besar dan memiliki niat untuk tetap bekerja dengan organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan karyawan Yantek pada PT. PLN (Persero) Rayon Kebumen, karyawan Yantek merasa telah memiliki kesesuaian nilai pribadi (*personal value*) yang cocok dengan organisasi, PT tersebut juga memenuhi kebutuhan para karyawan dengan baik, seperti kebutuhan rasa aman. Selain itu memiliki kesesuaian terhadap sesama karyawan, memiliki rasa nyaman dan kecocokan terhadap pekerjaannya. Sedangkan nilai pribadi yang diterapkan pada PT. PLN (Persero) Rayon Kebumen yaitu mengutamakan kedisiplinan para karyawan, untuk setiap paginya harus melakukan apel pagi dan melaporkannya dengan bukti foto. Bukti rasa aman, nyaman para karyawan dengan kepala koordinator untuk setiap bulannya selalu dilakukan kegiatan pertemuan rutin untuk membahas berbagi kasus yang ada dan keluh kesah karyawan satu dengan yang lainnya, agar selalu terjaga rasa nyaman dan kecocokan terhadap pekerjaannya. Dan budaya lokal atau kultur yang ada yaitu melakukan penyegaran atau rolling sesuai dengan kriteria karyawan, kegiatan tersebut dilaksanakan agar tidak terjadi kejenuhan pada karyawan dan sampai saat ini tidak ada karyawan yang berkeinginan untuk keluar.

Selain dari faktor kesesuaian individu dengan organisasi (*P-O Fit*) terdapat faktor lain yang menyebabkan mereka ingin tetap bertahan dengan organisasi tersebut yaitu, *employee compensation* (kompensasi karyawan). Menurut Gaol (dalam Anter, Carolin dan Lopian, 2016) kompensasi adalah hal-hal yang diterima oleh karyawan, baik dalam bentuk tunai atau lainnya sebagai imbalan yang diberikan atas upaya kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Penelitian tersebut menyatakan bahwa *employee compensation* (kompensasi karyawan) berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay*. Organisasi yang memperhatikan karyawan mereka dengan memberikan kompensasi yang diperlukan dan lebih memperhatikan mereka akan membuat mereka lebih loyal dan punya keinginan untuk bertahan dan bekerja di organisasi. Menurut Hasibuan (2009:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak

## Pengaruh *Person-Organization Fit*, *Employee Compensation*, dan *Affective Commitment* Terhadap *Intention to Stay*

langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Bentuk-bentuk kompensasi yang diberikan oleh PT. PLN (Persero) Rayon Kebumen berupa kompensasi finansial secara langsung yaitu seperti gaji dan insentif serta kompensasi tidak langsung seperti program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar) dan kompensasi non finansial seperti lingkungan kerja. Bentuk kompensasi non finansial yang telah diterapkan oleh PT. PLN (Persero) Rayon Kebumen yaitu kegiatan liburan bersama yang dilakukan selama 6 bulan sekali, guna mempererat persaudaraan dari para karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi mereka ingin bertahan yaitu, *affective commitment*. Menurut Sayawadi, Rachita (2013), *affective commitment* (komitmen afektif) adalah suatu hubungan yang kuat antara individu dengan organisasi atau perusahaan yang diidentifikasi dengan keikutsertaannya dalam kegiatan perusahaan atau organisasi. Penelitian tersebut menyatakan bahwa *affective commitment* merupakan prediktor terbaik dari niat karyawan untuk tinggal atau meninggalkan organisasi. Apabila *affective commitment* tinggi, maka niat untuk keluar dari organisasi juga rendah. Individu yang memiliki dedikasi dan loyalitas terhadap organisasi juga ditentukan oleh adanya *affective commitment* atau keterikatan secara emosional terhadap organisasi. Menurut Allen dan Meyer (1990) menyatakan bahwa *affective commitment* yaitu, ketertarikan afektif atau psikologis karyawan terhadap pekerjaannya. Komitmen yang mana merupakan sebuah keterikatan secara afektif kepada organisasi sebagai persepsi biaya yang terasosiasikan pada saat meninggalkan organisasi, dan komitmen sebagai kewajiban untuk tetap bertahan dalam organisasi. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka menginginkannya.

Para karyawan Yantek PT. PLN (Persero) Rayon Kebumen menunjukkan bukti terkuat terletak pada faktor pengalaman kerja mereka, terutama pengalaman atas kebutuhan psikologis untuk

membuat individu nyaman dalam organisasi dan kompeten dalam peran kerjanya. Secara psikologis, perasaan berarti adalah perasaan yang diterima melalui energi fisik, kognitif, serta emosional. Perasaan berarti yakni seseorang merasakan pengalaman jika tugas yang sedang mereka kerjakan merupakan hal yang berharga, berguna atau bernilai.

### Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *person-organization fit* terhadap *Intention to Stay* pada karyawan tidak tetap Yantek PT. PLN (Persero) Rayon Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh *employee compensation* terhadap *Intention to Stay* pada karyawan tidak tetap Yantek PT. PLN (Persero) Rayon Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh *affective commitment* terhadap *Intention to Stay* pada karyawan tidak tetap Yantek PT. PLN (Persero) Rayon Kebumen.
4. Untuk mengetahui pengaruh *person-organization fit*, *employee compensation*, *affective commitment* secara bersama-sama terhadap *Intention to Stay* pada karyawan tidak tetap Yantek PT. PLN (Persero) Rayon Kebumen.

### KAJIAN TEORI

#### *Intention To Stay*

*Intention* adalah niat atau keinginan yang timbul dari individu untuk melakukan sesuatu (Siahan, 2014). Sedangkan menurut Widyawati (2013) *Intention to stay* didefinisikan sebagai keinginan karyawan untuk tetap tinggal diperusahaan dalam jangka waktu yang panjang yang menunjukkan adanya komitmen terhadap perusahaan dan kesediaan untuk tetap tinggal di perusahaan. *Intention to Stay* dapat didefinisikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk tetap bekerja dalam pekerjaannya secara suka rela menurut pilihannya sendiri (Siahan, 2014). Pengukuran variabel *intention to stay* dikembangkan dari Mowday, et. al (dalam Siahan, 2014) yang indikatornya meliputi; (1)Karyawan tidak pernah berniat atau memikirkan untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini.; (2)

Karyawan tidak pernah memikirkan untuk mencari secara aktif perusahaan lain untuk pindah bekerja ditahun-tahun

## Pengaruh *Person-Organization Fit*, *Employee Compensation*, dan *Affective Commitment* Terhadap *Intention to Stay*

berikutnya.; (3)Bila karyawan memperoleh pekerjaan yang sama dengan kondisi pendapatan yang sama di perusahaan lain, karyawan tetap tidak akan meninggalkan perusahaan; (4)Karyawan merasa rugi jika berhenti dari pekerjaan saat ini.

### **Person- Organizatin Fit**

Menurut Kristof, 1996 dalam Pramesti, 2012:3, *Person-Organization Fit* adalah suatu keteraturan antara nilai individu dengan nilai organisasi. *Person-organization fit* menerangkan keterikatan anatar nilai individu dengan nilai suatu organisasi, dan perbandingan antara karakteristik seseorang dengan keadaan di dalam suatu organisasi.

Menurut Sekiguchi (dalam Ibrahim, 2016) *P-O Fit* menekankan sejauh mana seseorang dan organisasi memiliki karakteristik yang sama dalam memenuhi kebutuhan masing-masing. Pendekatan kesesuaian individu dengan organisasi dapat efektif jika memperhatikan perilaku karyawan secara luas. Indikator- indikator *P-O Fit* menurut Kristof (dalam Ibrahim, 2016) sebagai berikut;(1)Kesesuaian nilai (*value congruence*); (2) Kesesuaian tujuan (*goal congruence*); (3)Pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfilment*);(4) Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (*culture personality congruence*)

### **Employee Compensation**

Menurut Hasibuan (2009:118) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yan diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Di dalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja. (Wibowo 2007:348). Kompensasi merupakan bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. Kompensasi dapat berupa finansial maupun non finansial (Anthony, 2003). Kompesasi finansial berbentuk gaji, upah, bonus, komisi, asuransi karyawan, bantuan sosial karyawan, tunjangan, libur atau cuti tetap dibayar. Sedangkan dalam bentuk non finansial adalah tugas menarik, tantangan tugas, tanggung jawab tugas

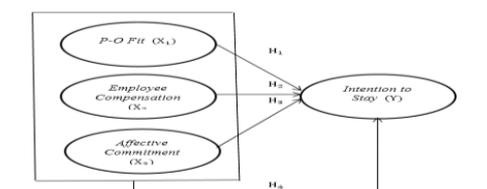
peluang, pengakuan, lingkungan pekerjaan yang menarik. Menurut Rahayu dan Polnaya (dalam Amrullah, 2012) kompensasi terbagi menjadi dua, yang indikatornya, meliputi; (1) Kompensasi Finansial yang terdiri dari dimensi:a) Gaji. b) Bonus.c) Program-program proteksi dengan indikator yaitu asuransi tenaga kerja, asuransi kesehatan, tunjangan pensiun (pesangon). (2)Kompensasi Non Finansial yang terdiri dari dimensi:a) Pekerjaan,dengan indikator yaitu tugas-tugas yang menarik, dan tanggung jawab.b) Lingkungan pekerjaan, dengan indikator, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang menyenangkan.

### **Affective Commitment**

Menurut Meyer dan Allen (dalam Colquitt, 2009) *Affective commitment* didefinisikan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena keterikatan emosional dengan, dan keterlibatan dengan organisasi itu. *Affective commitment* adalah kekuatan dari keinginan individu untuk melanjutkan pekerjaannya dalam organisasi. Maksudnya adalah ada suatu keterikatan secara psikologis atau emosional antara individu dengan organisasinya, sehingga mempengaruhi perilakunya terhadap tugas-tugas yang diterima. Perilaku yang dimaksud adalah perilaku yang positif yang menunjang penyelesaian tugas yang baik. Indikator-indikator *affective commitment* menurut Meyer J.P, et al (1993) sebagai berikut: (1) Loyalitas; (2) Bangga terhadap organisasi tempat ia bekerja; (3) Ikut andil dalam pengembangan organisasi; (4) Menganggap organisasinya adalah yang terbaik; (5) Terikat secara emosional pada organisasi tempat ia bekerja.

### **Model Empiris**

Berdasarkan landasan teori yang telah dibahas, maka dapat disusun suatu model empiris yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Empiris

*Pengaruh Person-Organization Fit, Employee Compensation, dan Affective Commitment Terhadap Intention to Stay*

Berdasarkan model empiris diatas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : *P-O Fit* diduga berpengaruh signifikan terhadap *Intention to Stay* pada karyawan tidak tetap Yantek PT. PLN (Persero) Rayon Kebumen.
- H<sub>2</sub> : *Employee Compensation* diduga berpengaruh signifikan terhadap *Intention to Stay* pada karyawan tidak tetap Yantek PT. PLN (Persero) Rayon Kebumen.
- H<sub>3</sub> : *Affective Commitment* diduga berpengaruh signifikan terhadap *Intention to Stay* pada karyawan tidak tetap Yantek PT. PLN (Persero) Rayon Kebumen.
- H<sub>4</sub> : *P-O Fit, Employee Compensation, Affective Commitment* secara bersama-sama diduga berpengaruh signifikan terhadap *Intention to Stay* pada karyawan tidak tetap Yantek PT. PLN (Persero) Rayon Kebumen.

**METODE**

Rancangan penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dan penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian adalah karyawan tidak tetap Yantek PT. PLN (Persero) Rayon Kebumen dan metode pengambilan sampel menggunakan metode *non probability sampling* yaitu sampling jenuh, dengan jumlah responden 34 karyawan.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara: (1) menyebar kuesioner langsung kepada para perannkat karyawan tidak tetap Yantek; (2) wawancara; (3) studi pustaka. Instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditunjukan untuk memperoleh jawaban dari responden. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS *for windows* versi 23.0 Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistika. Analisis data secara statistika meliputi: (1) Uji validitas dan reliabilitas; (2) Uji Asumsi Klasik; (3) Analisis Regresi Linier Berganda; (4) Uji Hipotesis.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas**

Menentukan r<sub>tabel</sub> (Ghozali, 2009) dengan rumus  $df = n-2$

Keterangan:

df = *degree of freedom*

n = sampel

maka dasar analisisnya (Ghozali, 2009)

- a. Apabila r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub> (α= 0,05) berarti item tersebut valid.
- b. Apabila r<sub>hitung</sub> < r<sub>tabel</sub> (α= 0,05) berarti item tersebut tidak valid.

**Tabel 1. Uji Validitas P-O Fit**

Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Signifikansi	Status
X1.1	0,646	0,338	0,000	Valid
X1.2	0,738	0,338	0,000	Valid
X1.3	0,614	0,338	0,000	Valid
X1.4	0,793	0,338	0,000	Valid

**Tabel 2. Uji Validitas Employee Compensation**

**Tabel 3. Uji Validitas Affective Commitment**

Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Signifikansi	Status
X2.1	0,429	0,338	0,011	Valid
X2.2	0,523	0,338	0,002	Valid
X2.3	0,590	0,338	0,000	Valid
X2.4	0,566	0,338	0,000	Valid
X2.5	0,624	0,338	0,001	Valid
X2.6	0,625	0,338	0,000	Valid
X2.7	0,543	0,338	0,000	Valid
X2.8	0,593	0,338	0,000	Valid
X2.9	0,583	0,338	0,000	Valid
X2.10	0,531	0,338	0,001	Valid
X2.11	0,569	0,338	0,000	Valid
X2.12	0,510	0,338	0,002	Valid

Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Signifikansi	Status
X3.1	0,678	0,338	0,000	Valid
X3.2	0,762	0,338	0,000	Valid
X3.3	0,624	0,338	0,000	Valid
X4.4	0,858	0,338	0,000	Valid
X5.5	0,671	0,338	0,000	Valid

Pengaruh *Person-Organization Fit, Employee Compensation, dan Affective Commitment Terhadap Intention to Stay*

**Tabel 4. Uji Validitas *Intention to Stay***

Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Signifikansi	Status
Y1.1	0,556	0,338	0,001	Valid
Y1.2	0,710	0,338	0,000	Valid
Y1.3	0,433	0,338	0,010	Valid
Y1.4	0,814	0,338	0,000	Valid
Y1.5	0,889	0,338	0,000	Valid

Berdasarkan tabel diatas, semua instrumen *P-O Fit, Employee Compensation, Affective Commitment* dan *Intention to Stay* dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan signifikansi lebih kecil 0,05 sehingga semua item yang dipakai dinyatakan valid atau sah.

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan jika  $r_{alpha} > 0,60$ , maka butir atau variabel tersebut reliabel dan sebaliknya.

**Tabel 5. Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	R Kritis	Keterangan
1	<i>Person-Organization Fit</i>	0,663	0,60	Reliabel
2	<i>Employee Compensation</i>	0,784	0,60	Reliabel
3	<i>Affective Commitment</i>	0,733	0,60	Reliabel
4	<i>Intention to Stay</i>	0,733	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena  $r_{alpha} > 0,60$ .

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Multikolinieritas**

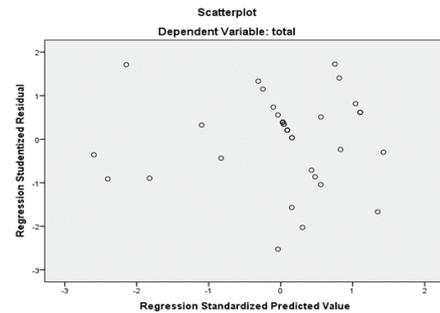
**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas**

No	Variabel Bebas	Collinierity Statistics Tolerance	VIF
1	<i>Person-Organization Fit</i>	0,311	3,211
2	<i>Employee Compensation</i>	0,359	2,783
3	<i>Affective Commitment</i>	0,236	4,242

Berdasarkan tabel diatas, model regresi pada penelitian ini tidak terjadi

multikolinieritas karena nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

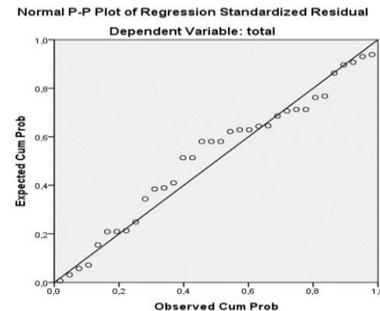
**Uji Heterokedastisitas**



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar diatas, model regresi pada penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas karena tidak ada pola tertentu yang jelas.

**Uji Normalitas**



Gambar 3. Uji Normalitas

Berdasarkan gambar di atas, diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model memenuhi asumsi normalitas.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta		
(Constant)	.089		.086	.932
<i>Person-Organization Fit</i>	.476	.433	3.870	.001
<i>Employee Compensation</i>	.113	.253	2.305	.028
<i>Affective Commitment</i>	.334	.341	2.649	.013

## Pengaruh *Person-Organization Fit*, *Employee Compensation*, dan *Affective Commitment* Terhadap *Intention to Stay*

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 0,089 + 0,476X_1 + 0,113X_2 + 0,334X_3 + e$$

Kemudian nilai-nilai a dan b dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 0,089

Konstanta (a) = 0,089 menunjukkan bahwa tanpa adanya variabel X1 (*Person-Organization Fit*), X2 (*Employee Compensation*) dan X3 (*Affective Commitment*) pada karyawan tidak tetap Yantek PT. PLN (Persero) Rayon Kebumen sebesar 0,089 skala likert.

2. Variabel Independen

a.  $b_1 = 0,476$

Koefisien regresi untuk *person- organization fit* sebesar 0,476, artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu skala likert pada variabel *person-organization fit*, akan menyebabkan perubahan atau bertambahnya *intention to stay* karyawan pada Yantek PT.PLN (Persero) Rayon Kebumen sebesar 0,467 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap

b.  $b_2 = 0,113$

Koefisien regresi untuk *employee compensation* sebesar 0,113, artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu skala likert pada variabel *employee compensation*, akan menyebabkan perubahan atau bertambahnya *intention to stay* karyawan pada Yantek PT.PLN (Persero) Rayon Kebumen sebesar 0,113 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

c.  $b_3 = 0,334$

Koefisien regresi untuk *affective commitment* sebesar 0,334, artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu skala likert pada variabel *affective commitment*, akan menyebabkan perubahan atau bertambahnya *intention to stay* karyawan pada Yantek PT.PLN (Persero) Rayon Kebumen sebesar 0,334 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

### Uji Hipotesis

#### 1. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 7. Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Keterangan
<i>Person-Organization Fit</i> (X1)	3.870	2.039	0.001	Signifikan
<i>Employee Compensation</i> (X2)	2.305	2.039	0.028	Signifikan
<i>Affective Commitment</i> (X3)	2.649	2.039	0.013	Signifikan

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hal berikut:

a. Persamaan diatas menunjukkan bahwa hasil t hitung sebesar 3.870 > t tabel 2.039 dengan tingkat signifikansi  $0.001 < 0.050$ , ini berarti variabel *person-organization fit* berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay* karyawan tidak tetap Yantek PT.PLN.

b. Persamaan diatas menunjukkan bahwa hasil t hitung sebesar 2.305 > t tabel 2.039 dengan tingkat signifikansi  $0.028 < 0.050$ , ini berarti variabel *employee compensation* berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay* karyawan tidak tetap Yantek PT.PLN.

c. Persamaan diatas menunjukkan bahwa hasil t hitung sebesar 2.649 > t tabel 2.039 dengan tingkat signifikansi  $0.013 < 0.050$ , ini berarti variabel *affective commitment* berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay* karyawan tidak tetap Yantek PT.PLN.

### 2. Uji F

Tabel 8. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	99,827	3	33,276	75,447	,000 <sup>b</sup>
Residual	13,232	30	,441		
Total	113,059	33			

Dari tabel diatas diperoleh Fhitung sebesar 75,447 > F tabel sebesar 2,920 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,050$  sehingga dapat diartikan *person-organization fit*, *employee compensation*, dan *affective commitment* secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay* pada karyawan tidak tetap Yantek PT. PLN.

### Koefisien Determinasi

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,940 <sup>a</sup>	,883	,871	,6641

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,871 artinya 87,1% variabel *Intention to Stay* dapat dijelaskan oleh variabel *P-O Fit*, *Employee Compensation*, dan *Affective Commitment*, sedangkan sisanya 12,9% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

## Pengaruh *Person-Organization Fit*, *Employee Compensation*, dan *Affective Commitment* Terhadap *Intention to Stay*

### Implikasi Manajerial

1. Pengaruh *Person- Organization Fit* terhadap *Intention to Stay* Karyawan Tidak Tetap Yantek PT.PLN

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh *person- organization fit* terhadap *intention to stay*. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitung sebesar  $3.870 < t$  tabel sebesar 2.039 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  hal ini menjelaskan bahwa *person-organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*, sehingga hipotesis H1 diterima. Hal ini membuktikan bahwa *person-organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*. Seseorang yang memiliki kesesuaian individu dengan organisasi, maka mereka akan mempertahankan dirinya pada organisasi tersebut. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kristof dalam Ibrahim (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif *person-organization fit* terhadap *intention to stay*.

2. Pengaruh *Employee Compensation* terhadap *Intention to Stay* Karyawan Tidak Tetap Yantek PT.PLN

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh *employee compensation* terhadap *intention to stay*. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitung sebesar  $2.305 < t$  tabel sebesar 2.039 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,028 < 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa *employee compensation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*, sehingga hipotesis H2 diterima. Hal ini membuktikan bahwa *employee compensation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*. Organisasi yang memperhatikan karyawan mereka dengan memberikan kompensasi yang diperlukan dan lebih memperhatikan mereka, maka akan membuat mereka lebih loyal dan memiliki keinginan untuk bertahan dan bekerja pada organisasi tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2009) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif *employee compensation* terhadap *intention to stay*.

3. Pengaruh *Affective Commitment* terhadap *Intention to Stay* Karyawan Tidak Tetap Yantek PT.PLN

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh *affective commitment* terhadap *intention to stay*. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitung sebesar  $2.649 < t$  tabel sebesar 2.039 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,013 < 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa *affective commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*, sehingga hipotesis H3 diterima. Hal ini membuktikan bahwa *affective commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*. Seseorang yang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi, maka menunjukkan bahwa seorang karyawan tersebut memiliki komitmen dengan organisasi dan niat karyawan untuk bertahan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Allen dan Meyer (1990) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif *affective commitment* terhadap *intention to stay*.

4. Pengaruh *Person- Organization Fit*, *Employee Compensation* dan *Affective Commitment* terhadap *Intention to Stay* Karyawan Tidak Tetap Yantek PT.PLN

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh *person-organization fit*, *employee compensation* dan *affective commitment* terhadap *intention to stay*. Berdasarkan hasil uji F diperoleh sebesar F hitung sebesar 75,447 > F tabel sebesar 2,920 dengan tingkat signifikansi  $0,000 <$

## Pengaruh *Person-Organization Fit*, *Employee Compensation*, dan *Affective Commitment* Terhadap *Intention to Stay*

0,050 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa *person-organization fit*, *employee compensation* dan *affective commitment* secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*.

### PENUTUP

#### Kesimpulan

1. Variabel *person- organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* karyawan tidak tetap Yantek PT. PLN (Persero) Rayon Kebumen. Hasil tersebut menunjukkan semakin baik *person-organizational fit* (kesesuaian individu dengan organisasi) maka akan meningkatkan *intention to stay* karyawan tidak tetap Yantek PT. PLN Kebumen.
2. Variabel *employee compensation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* karyawan tidak tetap Yantek PT. PLN (Persero) Rayon Kebumen. Hasil tersebut menunjukkan semakin tinggi *employee compensation* (kompensasi karyawan) maka akan meningkatkan *intention to stay* karyawan tidak tetap Yantek PT. PLN Kebumen.
3. Variabel *affective commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* karyawan tidak tetap Yantek PT. PLN (Persero) Rayon Kebumen. Hasil tersebut menunjukkan semakin tinggi *affective commitment* (komitmen afektif) maka akan meningkatkan *intention to stay* karyawan tidak tetap Yantek PT. PLN Kebumen.
4. Pengujian secara bersama-sama (simultan) juga menunjukkan hasil yang positif dan signifikan sehingga diperlukan peningkatan variabel *person-organization fit*, *employee compensation*, dan *affective commitment* secara bersama-sama agar dapat meningkatkan *intention to stay* karyawan tidak tetap Yantek PT. PLN Rayon Kebumen.

5. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh hasil uji Koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar 0,871 artinya 87,1% variabel *intention to stay* dipengaruhi oleh *person-organization fit*, *employee compensation*, dan *affective commitment*, sedangkan sisanya sebesar 12,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

#### Saran

1. Bagi pihak instansi agar mampu mempertahankan dan terus mengelola tingkat kesesuaian individu karyawan agar dapat menjaga tingkat *intention to stay* dengan cara memenuhi kebutuhan individu terutama kepuasan dan persyaratan individu harus terpenuhi, maka dengan demikian selama individu puas dengan kebutuhan, harapan, keinginan yang diberikan oleh organisasi, karyawan akan berkewajiban untuk menunjukkan komitmen yang lebih besar dan memiliki niat untuk tetap bekerja di organisasi.
2. Bagi pihak instansi agar mampu mempertahankan dan terus mengelola tingkat kompensasi karyawan agar dapat menjaga tingkat *intention to stay* dengan cara selalu memberi gaji yang tinggi untuk meningkatkan semangat kerja, memberikan bonus/reward ketika mencapai suatu hasil yang ditargetkan, menempatkan sesuai dengan ketrampilannya.
3. Bagi pihak instansi agar mampu mempertahankan dan juga perlu diperkuat dengan cara membuat karyawan melakukan upaya ekstra disamping pekerjaan yang sudah ditentukan untuk membantu keberhasilan organisasi maksimal dan berkomitmen untuk terikat pada organisasi, merasa terikat secara emosional dengan organisasi tempat bekerja, peduli dengan nasib organisasi untuk kedepan.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengambil tema yang sama agar dapat

Pengaruh *Person-Organization Fit*, *Employee Compensation*, dan *Affective Commitment Terhadap Intention to Stay*

menambah faktor-faktor atau indikator yang belum terungkap dalam peneliti ini seperti variabel budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan retensi karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta. : PT. Rineka Cipta.
- Anthony, Robert N dan Vijay Govindarajan. 2003. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Buku Dua. Jakarta : Salemba Empat.
- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990), “*The measurement and variables associated with affective, continuance and normative commitment to the organization*”, *Journal of Occupational Psychology*, Vol.63, pp99-118.
- Arifin, S Zaebal et. al. 2010. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 8, nomor 3. *Pengaruh Karakteristik Individu, Stres Kerja, Kepercayaan Organisasi Terhadap Intention to Stay Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Dosen Tetap Yayasan PTS Makasar)*. Univeristas Muslim Makasar.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., dan Wesson, M. J. 2009. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. Cetakan Pertama. Mc Graw-Hill/ Irwin. United States Of America.
- Caroline, Anter dan Lapian. 2016. *Analisis Pengaruh Kompensasi Karyawan Terhadap Keinginan Karyawan Untuk Bertahan (Penelitian di Bank Sulut Go Kantor Pusat)*. *Jurnal EMBA*, VOL.4,No.2.Hal 039-045. University Manado.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gordon B, Davis. (dalam Sutrisno 2011: 204). *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Presindo.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research Jilid 3*. Yogyakarta: Andi
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- 2007. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah Cetakan Kesepuluh*. PT. Bumi Aksara.
- 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah Cetakan Kesepuluh*. PT. Bumi Aksara.
- Hidayati, Nofy. 2018 . *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. (Studi pada Perangkat Desa Di Kecamatan Tambak Kabupaten Banyumas)*. *Jurnal Manajemen*. STIE Putra Bangsa Kebumen.
- Henry, Simamora. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta. Department, School Of Business Management. Binus University
- Ibrahim, Mahdani dan Mubarak, M. Haikal (2016). *Budaya Etika, Niat untuk Bertahan dalam Organisasi dan Kesesuaian Individu dengan Organisasi sebagai Mediator (Studi pada PT. Garuda Indonesia Medan)*.
- Kertlinger, F.N. 1973. *Founding of Behavior Research*, Holt. New York: Rinchart And Winston Inc.
- Luthans, Fred. 2006. *Organization Behavior*. Englewood Cliff, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. 1984. *Testing the “side-bet theory” of organizational commitment: Some methodological considerations*.

Pengaruh *Person-Organization Fit*, *Employee Compensation*, dan *Affective Commitment Terhadap Intention to Stay*

- Journal of Applied Psychology, 69 (3), 372-378.
- \_\_\_\_\_. 1991. "A Three-Component Conceptualization of Organization Commitment". Human Resource Management Review, 1(1).
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. 1993. "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and test of a three-component Conceptualization". Journal of Applied Psychology, 78:538-551.
- Polnaya, Irene Patty. 2007. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Dosen pada Universitas Kristen Maluku Indonesia*. Tesis. Makassar : Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin.
- Rachita, Setyawadi. & Piyali, Ghosh. 2013. "Who Saty with you? Factors Predicting Employees Intention To Stay". Journal Of Organizational Analysis. Vol.21, No.3. Stephen, P. Robbins. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Rhoades, L. Eisenberg, R . & Armeli, S. 2001. "Affective Commitment to the Organization: The contribution of perceived organizational support". Journal of Applied Psychology, 86 (5), 825-836.
- Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Murai Kencana, Jakarta.
- Siahan, Yohana Fransiska. 2014. *Pengaruh Human Resaources Management Practice Terhadap Employee Intention To Stay Pada PT. Media Nusantara Informasi (SINDO)*. Jurnal Manajemen, Vol.11, No.2.
- Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sekighuci, Tomoki. 2004 . *Person Organization Fit and Person Job Fit in Employee Selection: A Review of The Literature*. Osaka Keidai Ronshu, Vol. 54 No. 6. 179-196.
- Tjun Han et. al . 2012. *Komitmen Afektif Dalam Organisasi Yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 14 No. 2, hlm. 109-117.
- Tjun Han et. al. 2012. Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. Journal of Applied Psychology, 87 (4): 698-714.
- Tjun Han et. al. 2012. *Perceived Organizational Support: A Review of the Literature*. Journal of Applied Psychology, 87 (4): 698-714.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.