

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION***
(*Studi pada Karyawan PT. Surya Mitra Farm Mojokerto*)

Ruri Fitria Hayuningtyas
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
Jl. MT. Haryono 165 Malang
rurifitria@gmail.com

Dosen Pembimbing:
Risca Fitri Ayuni, SE., MBA., MM.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* dengan metode analisis data Regresi Linier Berganda.

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 40 responden yang diambil dari populasi karyawan PT. Surya Mitra Farm Mojokerto. Pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling yaitu teknik sampling untuk populasi kecil dimana jumlah sampel yang diambil adalah seluruh jumlah populasi yang ada. Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, diketahui bahwa dari kedua variabel bebas yang dominan pengaruhnya terhadap *turnover intention* adalah komitmen organisasi dengan nilai koefisien lebih besar.

Kata kunci: Kompensasi, Komitmen Organisasi, Turnover Intention.

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah perusahaan menurut UCEO (Universitas Ciputra Entrepreneurship Online) dapat dilihat dari perusahaan tersebut mampu bertahan lebih dari 5 tahun pertama. Salah satu faktor yang dapat membuat perusahaan bertahan adalah sumber daya manusia yang berkualitas untuk menghasilkan produk berkualitas. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dibutuhkan, tetapi masalah yang kerap terjadi datang dari karyawan itu sendiri yang tidak dapat dikendalikan dalam proses pengelolaan sumber daya manusia.

Bentuk perilaku karyawan tersebut salah satunya yaitu keinginan berpindah (*turnover intention*) dari perusahaan dan berujung pada *turnover* nyata. Dengan adanya *turnover* dapat memberi dampak negatif bagi sektor industri. Berdasarkan data *turnover* yang diperoleh, tercatat bahwa sektor industri di Amerika Serikat mengalami kerugian sebanyak 1,5 jam dari gaji yang mereka keluarkan untuk karyawan. Seharusnya, perusahaan hanya mengeluarkan \$40,000

untuk menggaji karyawan, tetapi kenyataannya perusahaan harus mengeluarkan setidaknya sekitar \$60,000 untuk melakukan rekrutmen terhadap karyawan baru. Di setiap tahunnya ada sekitar 16,8% karyawan yang melakukan *turnover* (Aamodt, 2007).

Harnoto (2002) mengemukakan *turnover intention* merupakan kadar keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan dengan berbagai alasan, dan diantaranya adalah alasan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Dessler (2005) menjelaskan untuk mengetahui seberapa besar *turnover* perusahaan diperlukan data karyawan yang mengalami perputaran (*turnover*), karyawan yang masuk ke perusahaan, dan jumlah karyawan di tiap bulannya menggambarkan suatu perbandingan dari semua faktor tersebut. Umumnya dalam satu tahun *turnover* tidak boleh lebih dari 10% pertahun, karena *turnover* yang lebih dari 10%, berarti perusahaan tersebut mengalami tingkat *turnover* yang tinggi. Rumus tersebut digambarkan seperti berikut:

Gambar 1. Perhitungan *Turnover*

$$\frac{\text{Karyawan Baru} - \text{Karyawan Keluar}}{\frac{1}{2} (\text{Karyawan Awal} + \text{Karyawan Akhir})} \times 100 \%$$

Sumber: Dessler (2005)

Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani dan Arunajaya (2013) menguji beberapa faktor penyebab timbulnya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan menyimpulkan bahwa keinginan tersebut dapat dipengaruhi oleh kompensasi dan komitmen organisasional.

Dengan demikian salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengurangi tingkat *turnover intention* adalah dengan meningkatkan kompensasi, terutama dalam pemberian insentif dan tunjangan kesejahteraan pada karyawan yang diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja (Irham, *et al.*, 2012). Simamora (2004) menyatakan bahwa kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan. Pengertian kompensasi menurut Hasibuan (2012) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Selain kompensasi, faktor lainnya yang dapat menentukan tingginya *turnover intention* adalah komitmen organisasi. Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dengan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Komitmen organisasional juga mempengaruhi tingkat perputaran pada karyawannya karena komitmen organisasional memberi titik berat secara khusus terhadap kekontinuan faktor komitmen yang menyarankan keputusan untuk tetap atau meninggalkan pekerjaan yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan keinginan untuk pindah kerja (Mathis dan Jackson, 2001).

Penelitian yang dilakukan oleh Irbayuni (2012) menyimpulkan bahwa komitmen organisasional memiliki kontribusi paling besar terhadap *Turnover Intention*. Jika karyawan merasa tidak perlu memberikan komitmen terhadap

perusahaan, maka karyawan akan berperilaku negatif dan akan meningkatkan *turnover intention*.

PT. Surya Mitra Farm Mojokerto mampu bertahan lebih dari 5 tahun pertama dimana banyaknya perusahaan sejenis tidak mampu untuk bertahan karena ketatnya persaingan. Banyaknya pengusaha melakukan usaha pola kemitraan, karena bisnis peternakan lebih menjanjikan untuk mendapatkan keuntungan. Namun, persaingan tidak hanya datang dari sesama eksternal kemitraan perusahaan tetapi juga datangnya dari internal kemitraan perusahaan. Perbedaan eksternal kemitraan perusahaan dan internal kemitraan perusahaan adalah pada kemitraan internal, pakan maupun DOC (*Day Old Chicken*) di sediakan oleh perusahaan itu sendiri (hanya dapat dibeli pada pabrik itu sendiri). Sedangkan kemitraan eksternal, perusahaan dapat membeli pakan, DOC, obat atau vaksin dari berbagai pabrik. Hal tersebut menjadi kelebihan perusahaan Surya Mitra Farm sebagai kemitraan eksternal dimana perusahaan tersebut memiliki harga bersaing. Produk yang diambil tidak hanya pada satu pabrik saja, tetapi dapat diambil di berbagai pabrik.

Namun, tingginya tingkat *turnover* karyawan pada perusahaan tersebut dapat menghambat perkembangan perusahaan. Tingkat *turnover* pada perusahaan tersebut dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1

Data Turnover Karyawan PT. Surya Mitra Farm Periode 2011 s/d 2014

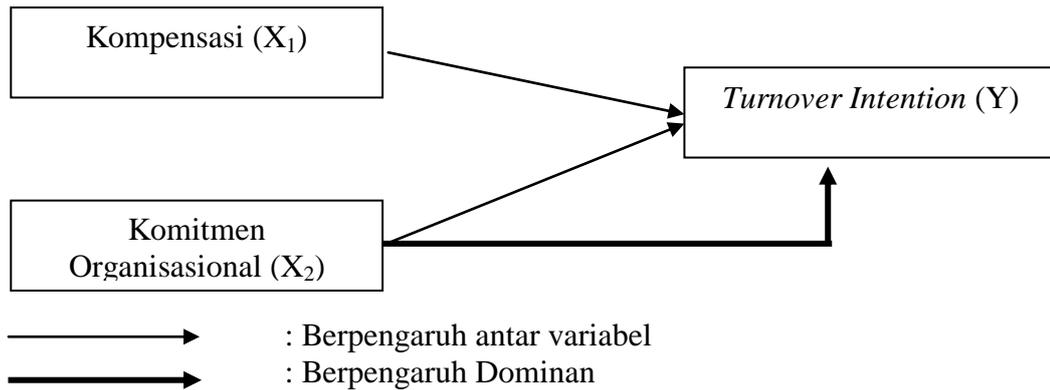
Tahun	Jumlah Karyawan	Masuk	Keluar	Prosentase
2011	44	-	-	-
2012	42	2	4	4,6%
2013	46	8	4	9%
2014	40	2	8	13,9%

Sumber : Divisi HRD PT. Surya Mitra Farm (2015)

Hasil persentase yang diperoleh pada tahun 2012 dan 2013 masih stabil dibawah 10%. Tetapi pada tahun 2014 jumlah karyawan yang keluar meningkat melebihi 10%. Kenaikan angka *turnover* mendapatkan perhatian yang serius dari pihak perusahaan, mengingat kebutuhan konsumen akan ayam pedaging cukup tinggi membuat perusahaan membutuhkan karyawan yang berkompeten untuk menjalankan perusahaannya.

Perusahaan yang tidak dapat mengurangi angka *turnover* akan mengalami kerugian karena adanya pengeluaran biaya-biaya untuk perekrutan karyawan dan kehilangan karyawan yang berkompeten. Selain itu, kurangnya komitmen menimbulkan tidak adanya kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan tidak memiliki penerimaan yang kuat terhadap tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka didapat beberapa rumusan masalah yaitu pertama apakah ada pengaruh antara kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Surya Mitra Farm Mojokerto, kedua apakah ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Surya Mitra Farm Mojokerto, dan ketiga apakah komitmen organisasi memiliki pengaruh dominan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Surya Mitra Farm Mojokerto. Selanjutnya, tujuan penelitian ini adalah menganalisis kedua pengaruh tersebut.



METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian penjelasan (*explanatory research*). Sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu karyawan PT. Surya Mitra Farm Mojokerto yang berjumlah 40 orang dengan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Menurut Kuncoro (2009) teknik total sampling yaitu teknik sampling untuk populasi kecil dimana jumlah sampel yang diambil adalah seluruh jumlah populasi yang ada.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. *Turnover Intention* (Mobley, *et al.*, 1978):
 - a. Perilaku yang mencerminkan ketidakpuasan dalam bekerja
 - b. Berpikir dan berencana untuk keluar dari perusahaan
 - c. Berusaha aktif mencari pekerjaan lain
2. Kompensasi (Noe, 1993):
 - Kompensasi Finansial
 - a. Gaji
 - b. Tunjangan
 - c. Insentif
 - Kompensasi Non Finansial
 - a. Promosi
 - b. Lingkungan Kerja
3. Komitmen Organisasi (Lincoln dan Bashaw dalam Sopiah, 2008):
 - a. Kesetiaan
 - b. Kemauan
 - c. Kebanggaan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu kompensasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention* (Y).

Hasil Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan regresi linier berganda yang menggunakan program SPSS IBM 20 tersebut dapat ditunjukkan pada Tabel berikut ini:

Tabel 2
Hasil Pengujian Koefisien

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.308	.789		6.728	.000
1 MEANX1	-.375	.154	-.339	-2.430	.020
MEANX2	-.478	.177	-.376	-2.692	.011

a. Dependent Variable: MEANY

Sumber : Data Primer Diolah (2015)

Model regresi yang digunakan adalah *standardized regression*, dimana dalam *standardized regression* ukuran variabel atau ukuran jawabannya telah disamakan. Adapun persamaan regresi yang didapatkan berdasarkan Tabel 2 adalah sebagai berikut :

$$Y = -0,339 X_1 - 0,376 X_2$$

Dari persamaan tersebut maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Y

Variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah faktor *Turnover Intention* yang nilainya akan diprediksi oleh variabel X_1 (Kompensasi) dan X_2 (Komitmen Organisasi).

2. $\beta_1 = -0,339$

Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan apabila variabel X_1 (Kompensasi) semakin baik, maka *Turnover Intention* (Y) akan berkurang dan Koefisien X_1 (Kompensasi) bernilai negatif artinya setiap peningkatan X_1 (Kompensasi) satu satuan maka akan mengurangi tingkat *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,339 dengan syarat variabel lain konstan.

3. $\beta_2 = -0,376$

Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan apabila variabel X_2 (Komitmen Organisasi) semakin baik, maka *Turnover Intention* (Y) akan berkurang dan Koefisien variabel X_2 (Komitmen Organisasi) bernilai negatif artinya setiap peningkatan X_2 (Komitmen Organisasi) satu satuan maka akan mengurangi tingkat *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,376 dengan syarat variabel lain konstan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tingkat ketepatan suatu garis dapat diketahui dari besar kecilnya koefisien determinasi (Adj. R Square). Kemampuan garis regresi untuk menjelaskan variasi yang terjadi pada Y ditunjukkan pada besarnya koefisien determinasi atau koefisien Adj.R² pada tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Pengujian Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.556 ^a	.309	.272	.62796

a. Predictors: (Constant), MEANX2, MEANX1

Sumber : Data Primer Diolah (2015)

Model regresi tersebut memiliki koefisien determinasi ($\text{Adj. } R^2$) sebesar 0,272 atau 27,2%. Artinya variabel *Turnover Intention* (Y) dijelaskan sebesar 27,2% oleh variabel Kompensasi (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 72,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar persamaan regresi atau yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis I dan II

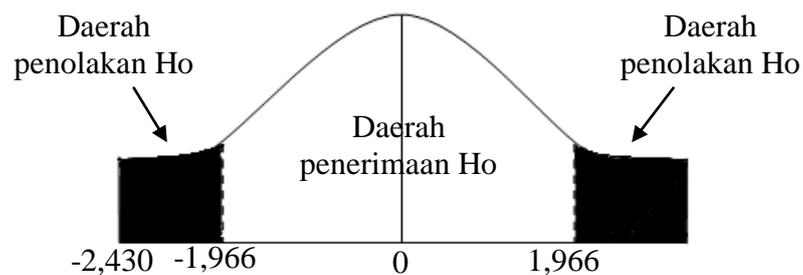
Tabel 4
Uji Hipotesis Koefisien Regresi

Variabel Bebas	t_{hitung}	t_{Tabel}	Sig.	α
Kompensasi (X_1)	-2,430	-1,966	0,020	0,05
Komitmen Organisasi (X_2)	-2,692		0,011	

Sumber : Data Primer Diolah (2015)

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh kriteria hasil berada pada daerah penolakan H_0 dimana t_{hitung} sebesar -2,430 sedangkan t_{hitung} sebesar -1,966 dengan signifikansi lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa X_1 (kompensasi) memberikan pengaruh secara negatif dan signifikan terhadap variabel Y (*Turnover Intention*). Dengan kata lain, variabel Kompensasi (X_1) memiliki pengaruh parsial terhadap *Turnover Intention* (Y).

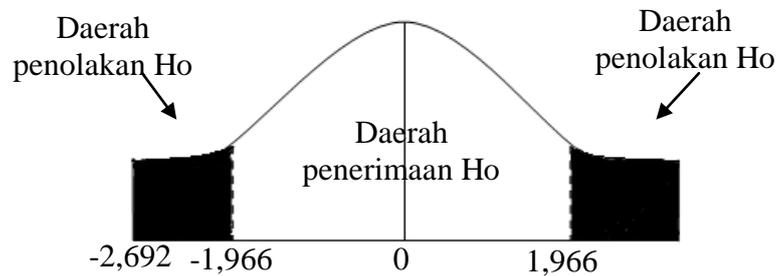
Gambar 2
Kriteria Daerah Penerimaan atau Penolakan H_0 Variabel X_1



Sumber : Data Primer Diolah (2015)

Variabel X_2 memperoleh t_{hitung} sebesar -2,692 yang berarti lebih kecil dari t_{Tabel} sebesar 1,966 dan signifikansi lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa X_2 (komitmen organisasi) memberikan pengaruh secara negatif dan signifikan terhadap variabel Y (*Turnover Intention*). Dengan kata lain, variabel Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* (Y).

Gambar 3
Kriteria Daerah Penerimaan atau Penolakan Ho Variabel X₂



Sumber : Data Primer Diolah (2015)

Uji Dominan

Uji dominan digunakan untuk mengetahui variabel bebas Kompensasi (X₁) dan Komitmen Organisasi (X₂) yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terikat *Turnover Intention* (Y) dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 5
Uji Dominan

Variabel	Standardized Coefficients (Beta)
Kompensasi (X ₁)	-0.339
Komitmen Organisasi (X ₂)	-0.376

Sumber : Data Primer Diolah (2015)

Berdasarkan Tabel 5 dapat dijelaskan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X₂) memberikan pengaruh yang dominan terhadap *Turnover Intention* (Y) karena memiliki nilai koefisien beta terbesar yaitu -0,376, bila dibandingkan dengan nilai koefisien beta Kompensasi (X₁) sebesar -0,339.

Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*

Karyawan PT. Surya Mitra Farm Mojokerto merasa kompensasi dalam bentuk non finansial terutama didalam lingkungan kerja yaitu komunikasi antar atasan dan juga karyawan yang berjalan dengan baik diperlukan, sehingga karyawan merasa nyaman berada dalam perusahaan. Namun, dalam pemberian gaji masih dirasa kurang, karena gaji yang diberikan tidak dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Dengan kurangnya kompensasi membuat karyawan PT. Surya Mitra Farm Mojokerto tidak puas dan berkeinginan untuk pindah apabila kompensasi tidak dikelola dengan baik.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Norita (2014) Sistem kompensasi yang ada harus dikelola secara serius dan tepat oleh perusahaan, karena jika tidak dikelola dengan baik akan mengakibatkan *pay dissatisfaction* yaitu perasaan ketidakpuasan karyawan atas balas jasa yang diterimanya sehingga akan berdampak pada *turnover*.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*

Karyawan PT. Surya Mitra Farm Mojokerto memiliki komitmen terhadap organisasi cukup tinggi, dilihat dari hasil penelitian diketahui karyawan memiliki kesetiaan terhadap organisasi yaitu keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, dimana karyawan juga memiliki kemauan melaksanakan pekerjaan

lebih baik lagi dan dalam menjalankan tugas, karyawan mematuhi nilai-nilai serta tujuan organisasi. Namun karyawan tidak merasa bangga terhadap perusahaan karena karyawan beranggapan perusahaan tempat mereka bekerja tidak mengalami perubahan untuk kemajuan organisasi, sehingga ketika ada peluang dalam pekerjaan lain yang lebih baik mereka memutuskan untuk pindah.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutanto (2013) bahwa semakin besar komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan, akan membantu mengurangi *employee turnover* dan absensi. Oleh karena itu, komitmen organisasional dapat menjadi salah satu keunggulan kompetitif dalam sebuah organisasi. Mathis dan Jackson (2001) menyatakan bahwa komitmen organisasi juga mempengaruhi tingkat perputaran pada karyawannya karena komitmen organisasional memberi titik berat secara khusus terhadap kekontinuan faktor komitmen yang menyarankan keputusan untuk tetap atau meninggalkan organisasi yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan keinginan untuk berpindah kerja

Pengaruh Dominan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*

Hasil dari penelitian ini adalah variabel Komitmen Organisasi memberikan pengaruh yang dominan terhadap *Turnover Intention* karena memiliki nilai koefisien beta terbesar yaitu -0,376, bila dibandingkan dengan nilai koefisien beta Kompensasi sebesar -0,339. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irbayuni (2012) menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki kontribusi paling besar terhadap *Turnover Intention*. Jika karyawan merasa tidak perlu memberikan komitmen terhadap perusahaan, maka karyawan akan berperilaku negatif dan akan meningkatkan *turnover intention*. Hasil ini sesuai dengan pendapat Angle dalam Sopiah (2008) bahwa rendahnya komitmen organisasi akan menyebabkan tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja, dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut. Walaupun karyawan merasa nyaman berada dalam perusahaan, tetapi apabila karyawan tidak memiliki komitmen untuk tetap berada dalam organisasi tidak akan berpengaruh.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Surya Mitra Farm Mojokerto, dengan meningkatnya kompensasi membuat semakin menurunnya *turnover intention* pada karyawan PT. Surya Mitra Farm Mojokerto.
2. Komitmen organisasi memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Surya Mitra Farm Mojokerto, dengan meningkatnya komitmen organisasi membuat semakin menurunnya *turnover intention* pada karyawan PT. Surya Mitra Farm Mojokerto.
3. Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang dominan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Surya Mitra Farm Mojokerto, sehingga dapat disimpulkan bahwa hal yang mendorong karyawan untuk keluar dari perusahaan adalah kurangnya komitmen organisasi.

Karyawan merasa organisasi tempat mereka bekerja tidak mengalami kemajuan, sehingga ketika ada peluang dalam pekerjaan lain mereka memutuskan untuk pindah.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang menyangkut seluruh permasalahan yang diuji, selanjutnya dapat disampaikan saran sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu meningkatkan kompensasi dikarenakan gaji yang diterima tidak dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Perusahaan perlu mengevaluasi sistem pemberian kompensasi berdasarkan masa kerja atau output yang dihasilkan oleh karyawan. Pemberian insentif dengan melihat output yang dihasilkan oleh karyawan, memberikan bonus dengan mengambil beberapa persen laba yang didapat oleh perusahaan, dan menjamin keadilan organisasi kepada seluruh karyawan.
2. Atasan perlu meningkatkan motivasi, dukungan dan arahan yang jelas sesuai kebutuhan karyawan dan meningkatkan penyampaian visi dan misi perusahaan agar karyawan dapat mengerti sehingga karyawan turut mendukung perusahaan untuk mencapai tujuan.
3. Berdasarkan data yang telah diteliti, kompensasi dan komitmen organisasi memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* dimana semakin tinggi kompensasi dan komitmen organisasi maka semakin rendah *turnover intention*. Namun, fenomena *turnover intention* di kalangan karyawan tetap tinggi. Hal ini dikarenakan ada faktor lain yang turut mempengaruhi tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan untuk peneliti selanjutnya dalam mengembangkan penelitian mengenai *turnover intention* dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang belum tercantum. Variabel yang bisa dikembangkan antara lain pasar tenaga kerja, faktor institusi yakni keterampilan kerja, intelegensi, sikap, masa lalu, minat, serta reaksi individu terhadap pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. G. 2007. *Industrial or Organizational Psychology, An Applied Approach*. 5th Edition. United States: Thomson Wadsworth.
- Anonim. 2015. *Umur Perusahaan, Definisi, dan Analisa Selama 4 Tahun*. (Online). (<http://www.ciputra-uceo.net/blog/2015/5/12/umur-perusahaan-definisi-dan-analisa-selama-4-tahun>, diakses pada tanggal 30 Mei 2015).
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Edisi Kesembilan. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed)*. Jakarta: PT. Prehallindo.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan keenam belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Irbayuni, Sulastri. 2012. *Pengaruh Kompensasi, kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan untuk Pindah Kerja pada PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya*. Jurnal NeO-Bis Volume 6, No. 1, Juni 2012.
- Irham, Zariatul, dan Mohammad. 2012. *Tunjangan dan Insentif Karyawan* (Online). (http://serewax.blogspot.com/2012/11/ekonomi_23.html, diakses 30 Juni 2015).
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga
- Mathis dan Jackson, 2001, *Human Resource Management*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. 1978. An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*.
- Noe, Robert M. 1993. *Human Resource Management 3th. Edition*. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Norita. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Loyalitas karyawan Terhadap Intensi Turnover di PT. Eramart Group Samarinda*
- Ramadhani, Randy dan Kamto Arunajaya. 2013. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention pada PT Jayamahe Semesta Sekuriti*.
- Robbins, S. dan Judge, T. A. 2011. *Organizational Behaviour*. 14th ed., Global ed. New Jersey: McGraw-Hill.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sutanto, Eddy M. dan Carin Gunawan. 2013. *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions*. Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol. 4, April 2013, 76-88 (ISSN 2087-1090)
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi