PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA UPT DEPOGERBONG BESAR A SIMPANG PT. KAI DIVRE III KOTA PALEMBANG

Maya Amelia N[1], Destia Aktarina[2], Debi Carolina[3]

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mulia Darma Pratama[1,3]
Akademi Keuangan dan Perbankan Mulia Darma Pratama[2]
Email: mayaamelia624@gmail.com[1], destia.aktarina86@gmail.com[2], debbychiby@gmail.com[3]

ABSTRAK

Turnover intention adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah *turnover intention* yang berujung pada keputusan karyawan pindah kerja. *Turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang berkaitan dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja dan karakteristik individu. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk melihat perkembangan Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Karakteristik Individu Dan Turnover Intention pada UPT Depo Gerbong Besar A Simpang PT. Kai Divre III Kota Palembang. Untuk melihat pengaruh secara parsial Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Karakteristik Individu terhadap Turnover Intention pada UPT Depo Gerbong Besar A Simpang PT. Kai Divre III Kota Palembang dan secara simultan. Sampel yang di ambil sebanyak 40 karywan dengan menggunakan teknik purposive sampling. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan metode deskriptif dan verifikatif. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial didapat kesimpulan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja, karakteristik individu berpengaruh terhadap *turnover intention* dan hasil pengujian secara silmutan didapat kesimpulan bahwa minimal ada satu variabel bebas yang berpengaruh terhadap *turnover intention*

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Karakteristik Individu *Turnover Intention*

ABSTRACT

Turnover intention is the degree or intensity of the desire to leave the company. There are many reasons behind the emergence of turnover intention, one of which is the desire to find a better job. One form of employee behavior associated with this is turnover intention, which ultimately leads to an employee's decision to switch jobs. Turnover intention is characterized by various factors related to organizational commitment, job satisfaction, and individual characteristics. The purpose of this study is to examine the development of organizational commitment, job satisfaction, individual characteristics, and turnover intention at the UPT Depo Gerbong Besar A Simpang of PT. KAI Divre III in the city of Palembang. Additionally, the study aims to assess the partial and simultaneous influence of organizational commitment, job satisfaction, and individual characteristics on turnover intention at the UPT Depo Gerbong Besar A Simpang of PT. KAI Divre III in the city of Palembang. The sample consisted of 40 employees selected using purposive sampling. This research employed a quantitative research method. The data analysis methods used were descriptive and verificative. Based on the partial testing results, it can be concluded that organizational commitment, job satisfaction, and individual characteristics influence turnover intention. Furthermore, the simultaneous testing results indicate that at least one independent variable influences turnover intention.

Keywords: *Organizational Commitment, Job Satisfaction, Individual Characteristics, Turnover Intention.*

I. PENDAHULUAN

Menurut **(Ricardianto, 2018)** Manajemen sumber daya manusia, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan Sumber daya manusia juga merupakan satu-satunya aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya.

Menurut **Anis K, M. Noor Ardiansah, 2003** Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang penting di sebuah organisasi. Organisasi perlu me-manage sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya secara efektif, dengan senantiasa melakukan investasi untuk penerimaan, penyeleksian dan mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan *turnover intention*.

Menurut **Mobley, (2011:150),** *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Menurut **Tsani (2016)** menjelasakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* sebagai berikut:

1. Karakteristik induvidu
2. Lingkungan kerja
3. Kepuasan kerja
4. Komitmen organisasi

Dari faktor yang mempengaruhi *Turnover intention* peneliti mengambil variabel mengenai Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan kerja dan Karakteristik induvidu karena dari faktor yang mempengaruhi varibel tersebut sangat berpengaruh terhadap terjadinya tingkat *turnover intention*. Komitmen organisasi merupakan variabel yang sangat penting untuk di jaga dalam sebuah perusahaan karena jika komitmen organisasi menurun maka tingkat terjadinya *turnover intention* akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya jika komitmen organisasi terhdap perusahaan tinggi maka *tunover intention* akan sekain menurun.

Maka perusahan tidak akan mengalami tingkat *turnover intention*. Kepuasan karyawan juga menurpakan varibel yang sangat penting dalam sebuah perusahaan alasan peniliti mengambil varibel kepuasan kerja karena sangat berpengaruh terhadap terjadinya tingkat *turnover intention* pada perushaan, jika kurangnya kenyamanan dalam bekerja karyawan akan mengalami ketidak puasan dalam bekerja dan kepuasan kerja akan berpengaruh pada *turnover intention.* Karakteristik individu merupakan salah satu varibel yang dimana sering terjadinya *turnover intention* karena karakteristik individu meliputi adanya masa kerja, sikap *(attitude)*, pengalaman kerja, dan usia, salah satu contoh sikap *(attitude)* yang kurang baik akan berdapak pada terjadinya *turnover intention* begitu juga dengan yang lainya.

Alasan peneliti menggunakan tiga varibel karena terdapat fenomena yang terjadi pada UPT Depo Gerbong Besar A Simpang PT. Kai Drive III Kota Palembang, sedangkan Lingkungan kerja yang terjadi di UPT Depo Gerbong Besar A Simpang PT. Kai Divre III Kota Palembang sudah sangat baik.

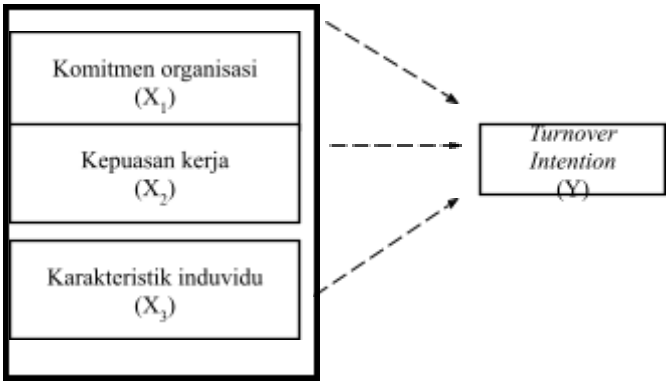
Komitmen Organisasi merupakan keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam sebuah organisasi atau perusahaan dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan orgnisasi atau perusahaan tersebut menurut **Didit, 2013.** Karena jika komitmen organisasi menurun makan tingkat *turnover intention* akan semakin tinggi terjadi begitupula sebaliknya jika tinggi tingkat komitmen organisasi maka *turnover intention* akan semakin menurun.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja juga mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya seperti adanya ketidak sesuaian dalam bekerja yang mengakibatkan tidak adanya kepuasan dalam bekerja yang mengakibatkan *turnover intention* terjadi. Menurut **Hasibuan, (2007:202)** Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja

Karakteristik individu merupakan ciri khas yang menunjukkan perbedaan seorang individu tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu, karakteristik induvidu yang tidak sesuai dapat menyebabkan *turnover intention* terjadi. Menurut **Rahman, (2013)** Karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Penelitian terdahulu dilakukan oleh **(Rindi Nurlaila Sari, 2014)** yang bejudul " Pengaruh Kepuasan kerja, Stres kerja dan Komitmen organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Hotel Ibis Yogyakarta Hasil penelitian menunjukan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap *turnover intention*, ada pengaruh positif dan

signifikan komitmen organisasi terhadap *turnover intention,* dan secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan. Kepuasan kerja, Stres kerja dan Komitmen organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Hotel Ibis Yogyakarta

Berdasarkan dari latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Karakteristik Induvidu Terhadap Turn Over Intenton Pada UPT Depo Gerbong Besar A Simpang PT. Kai Divre Iii Kota Palembang. dengan kerangka pemikiran penelitian seperti dibawah ini:



II. METODOLOGI PENELITIAN

Pengertian Sumber Daya Manuisa

Menurut **(Ricardianto, 2018)** Manajemen sumber daya manusia, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan Sumber daya manusia juga merupakan satu-satunya aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Disinilah dituntut adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang penting di sebuah organisasi. Organisasi perlu me-manage sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya secara efektif, dengan senantiasa melakukan investasi untuk penerimaan, penyeleksian dan mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya mananusia menurut **(Samsudin, 2010)** adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. 4 (empat) tujuan MSDM adalah :

1. Tujuan Sosial Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
2. Tujuan Organisasional Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
3. Tujuan Fungsional Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan Individual Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.

Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi merupakan keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam sebuah organisasi atau perusahaan dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan orgnisasi atau perusahaan tersebut. Menurut **Robbins, dan Judge, (2013:75)** "karyawan yang berkomitmen akan memiliki sedikit kemungkinan untuk mereka terlibat dalam hal yang dapat merugikan perusahaan karena memiliki rasa loyalitas yang tinggi". Karyawan yang tidak berkomitmen akan menunjukkan kinerja yang lebih rendah karena merasa kurang loyal kepada organisasi dan tingkat kehadiran yang kurang.

Menurut **(Sopiah, 2008:156)** indikator dalam komitmen organisasi antara lain:

a. Kemauan Karyawan
b. Kesetian Karyawan
c. Kebanggan Karyawan Dalam Organisasi

Kepuasan Kerja

Sikap karyawan yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah minat utama dalam bidang perilaku organisasi dan praktik manajemen sumber daya manusia. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya, dan seorang karyawan yang menikmati pekerjaannya akan merasa puas. Menurut **Badeni, (2017:43)** kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negative, puas atau tidak puas. Seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan konstribusi positif, dan bertahan diperusahaan. menurut **Yoyo, (2018:93)** Pada dasarnya indikator yang mempengaruhi kepuasan karyawan yaitu:

a. Ketidakhadiran
b. Keinginan Pindah
c. Kinerja Pegawai
d. Rekan Kerja
e. Kenyamanan Kerja Pegawai

Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya.1 Karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki karyawan yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan karyawan yang lainnya untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya. Menurut **Aktarina. D, (2015:45)** karakteristik individu merupakan sifat yang berbeda dari orang lain yang dimiliki oleh setiap karyawan yang dapat memperlihatkan perbedaan kemampuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya di dalam sebuah organisasi, salah satu pengertian karakteristik individu.

Menurut **(Robbins, P, 2006)** Indikator karakteristik induvidu adalah sebagai berikut:

a. Usia
b. Jenis kelamin
c. Masa kerja
d. Pengalaman kerja
e. Sikap (attitude)

Turnover intention

Perputaran (turnover) adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau pindah kerja dari tempat kerjake tempat kerja lain. Menurut **(Mobley, 2011)** Turnover Intention adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata. Turnover intention harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan organisasi dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan.

Menurut **(Hartono, 2002)** Pada dasarnya indikator yang mempengaruhi turnover intention yaitu:

a. Absensi Yang Meningkat
b. Mulai Malas Bekerja
c. Peningkatan Terhadap Pelanggaran Tata Tertib Kerja
d. Peningkatan Protes Terhadap Atasan
e. Perilaku Positif Yang Sangat Berbeda Dari Biasanya

Locus Penelitian

Locus pada penelitian ini adalah UPT Depo Gerbong Besar A Simpang PT. Kai Drive III Kota Palembang yang beralamat di Jl. Sungai Rambutan, Kecamatan Indralaya Utara, Kabupaten Ogan Ilir, Sumatera Selatan 30862.

Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah karyawan kontrak UPT Depo Gerbong Besar A Simpang PT. Kai Drive III Kota Palembang

Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UPT Depo Gerbong Besar A Simpang PT. Kai Divre III Kota Palembang yang berada di seluruh divisi yaitu berjumlah sebanyak 83 orang.

Sampel Penelitian

Teknik pengambilan sample yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Teknik purposive sampling. Purposive sampling adalah Teknik penentuan sample dengan pertimbangan tertentu. Sample yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak yang berjumlah 40 orang pada UPT Depo Gerbong Besar A Simpang PT. Kai Divre III Kota Palembang.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yaitu penelitian yang berfokus pada data yang dapat diukur secara numerik atau berupa angka.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Peneliti akan menggambarkan kondisi responden dan frekuensi jawaban responden. Data yang sudah terkumpul kemudian dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, analisis regresi linier berganda, uji t (uji parsial), uji F (uji simultan) dan koefisisen determinasi (R^2).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dengan variabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dan rtabel, menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan uji

dua sisi dan jumlah data (N) = 100, maka didapat rtabel sebesar 0,195. Jika nilai rhitung > rtabel, maka pertanyaan dinyatakan valid. Sebaliknya, jika rhitung < rtabel, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1.	Komitmen Organisasi (X_1)			
	Pernyataan 1	0,604	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
	Pernyataan 2	0,600	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
	Pernyataan 3	0,730	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
	Pernyataan 4	0,660	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
	Pernyataan 5	0,623	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
2.	Kepuasan Kerja (X_2)			
	Pernyataan 1	0,575	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
	Pernyataan 2	0,739	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
	Pernyataan 3	0,735	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
	Pernyataan 4	0,802	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
	Pernyataan 5	0,749	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
3.	Karakteristik Individu (X_3)			
	Pernyataan 1	0,540	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
	Pernyataan 2	0,741	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
	Pernyataan 3	0,648	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
	Pernyataan 4	0,635	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
	Pernyataan 5	0,733	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
4.	*Turnover Intention* (Y)			
	Pernyataan 1	0,663	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
	Pernyataan 2	0,456	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
	Pernyataan 3	0,689	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
	Pernyataan 4	0,773	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
	Pernyataan 5	0,546	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid

Sumber: Olah data menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa semua item pertanyaan pada masing-masing variabel memiliki nilai rhitung > rtabel yaitu 0,344 sehingga dapat dikatakan bahwa semua pertanyaan instrumen adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan konsistensi dari jawaban responden terhadap pertanyaan yang terdapat pada kuesioner dimana telah diuji validitasnya. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	*Cronbach Alpha*	Keterangan
1.	Komitmen Organisasi (X_1)	0,647	Reliabel
2.	Kepuasan Kerja (X_2)	0,770	Reliabel
3.	Karakteristik Individu (X_3)	0,675	Reliabel
4.	*Turnover Intention* (Y)	0,606	Reliabel

Sumber: Olah data menggunakan SPSS 25

Berdasarkan data yang tertera pada tabel 2 diketahui jika semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan setiap variabel dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Normaitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sebaran data berbentuk distribusi normal atau tidak. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05 (sig > 0,05). Hasil uji normalitas dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,90918379
Most Extreme Differences	Absolute	,113
	Positive	,113
	Negative	-,097
Test Statistic		,113
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Olah data menggunakan SPSS 2,2

Berdasarkan tabel 3 di atas hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat bahwa nilai signifikansi yaitu 0,200 yang artinya lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi dengan normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah melakukan pengujian alat pengumpul data, maka selanjutnya dilakukan pengujian dengan menggunakan regresi linier berganda untuk menjelaskan bagaimana hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,056	2,389		3,373	,002
	X1	,403	,124	,459	3,261	,002
	X2	,365	,106	,463	3,445	,001
	X3	-,090	,092	-,110	-,985	,331

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data hasil olahan menggunakan SPSS 2.2 *for windows*

Berdasarkan tabel 4 hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut ini:

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

$Y = \mathbf{8,056 + 0,403\ X_1 + 0,365X_2 + -0,090X_3 + e}$

Dimana :

Y : *Turnover Intention*
a : Konstanta
b_1,b_2,b_3 : Koefisien Regresi
X_1 : Komitmen Organisasi
X_2 : Kepuasan Kerja
X_3 : Karakteristik Individu
e : *Standar error*
b1, b2, b3 = Koefisien Regresi

1. Konstanta sebesar; 8,056 artinya jika Komitmen Organisasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Karakteristik Individu (X_3) nilainya adalah 0, maka *Turnover Intention* (Y) nilainya 8,056
2. Koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi (X_1) dengan nilai 0,403 artinya jika *Turnover Intention* mengalami kenaikan satu satuan, maka *Turnover Intention* (Y) akan mengalami penurunan 0,403 dengan asumsi variabel independen (X) yang lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara *Turnover Intention* dengan komitmen kerja
3. Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X_2) dengan nilai 0,365; artinya jika Kepuasan Kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka *Turnover Intention* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,365 dengan asumsi variabel independen (X) yang lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intention*.
4. Koefisien regresi variabel Karakteristik Individu (X_3) dengan nilai; -0,090 artinya jika struktur organisasi mengalami kenaikan satu satuan, maka *Turnover Intention* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar -0,090 dengan asumsi variabel independen (X) yang lain nilainya tetap. Koefisien bernilai Negatif artinya terjadi hubungan Negatif antara Karakteristik Individu dengan *Turnover Intention*.

Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel bebas yaitu variabel Komitmen Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Karakteristik Individu (X3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu variabel *Turnover Intention* (Y). Apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (sig < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil dari uji parsial (uji t):

Tabel 5
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,056	2,389		3,373	,002
	Komitmen Organisasi	,403	,124	,459	3,261	,002
	Kepuasan Kerja	,365	,106	,463	3,445	,001
	Karakteristik Individu	-,090	,092	-,110	-,985	,331

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : data hasil olahan menggunakan SPSS 2.2 *for windows*

Kriteria Pengujian Hipotesis:

- Jika thitung > ttabel (2,028), berarti H0 ditolak atau menerima HA.
- Jika thitung < ttabel (2,028), berarti H0 diterima atau menolak HA.

Berdasarkan tabel hasil uji parsial (uji t) dapat dijelaskan bahwa:

1. Variabel Komitmen Organisasi Hasil pengujian diperoleh t hitung sebesar 3,261 dengan nilai signifikan sebesar 0,002. Dengan tingkat

kesalahan 0,05 dengan (df = n – k) atau (40 – 4 = 36), didapatkan nilai t tabel sebesar 2,028 (lihat pada lampiran tabel t), jadi nilai thitung (3,261) > tabel (2,028) dan nilai signifikan 0,002 < 0,05, maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak yang artinya menyatakan bahwa Komitmen organisasi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Turnover Intention (Y).

2. Variabel Kepuasan Kerja Hasil pengujian diperoleh t hitung sebesar 3,445 dengan nilai signifikan sebesar 0,002. Dengan tingkat kesalahan 0,05 dengan (df = n – k) atau (40 – 4 = 36), didapatkan nilai t tabel sebesar 2,028 (lihat pada lampiran tabel t), jadi nilai thitung (3,445) > tabel (2,028) dan nilai signifikan 0,001 < 0,05, maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak yang artinya menyatakan bahwa Kepuasan kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Turnover Intention (Y).

Variabel Karakterisstik Individu Hasil pengujian diperoleh t hitung sebesar -0,985 dengan nilai signifikan sebesar 0,331 Dengan tingkat kesalahan 0,05 dengan (df = n – k) atau (40 – 4 = 36), didapatkan nilai t tabel sebesar 2,028 (lihat pada lampiran tabel t), jadi nilai t hitung (-0,985) > tabel (2,028) dan nilai signifikan 0,331 > 0,05, maka hipotesis alternatif ditolak dan hipotesis nol diterima yang artinya menyatakan bahwa Karakterisik Individu (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap terhadap Turnover Intention(Y).

Uji Secara Simultan(Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat secara bersama-sama apakah ada pengaruh posistif dan signifikan dari variabel bebas yaitu variabel Komitmen Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Karakteristik Individu (X3) terhadap variabel terikat yaitu variabel *Turnover intention* (Y). Apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (sig < 0,05), maka secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil dari uji simultan (uji F):

Tabel 6
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57,362	3	19,121	21,352	,000[b]
	Residual	32,238	36	,895		
	Total	89,600	39			

Dependent Variable: Turnover intention

b. Predictors: (Constant), X1,X2,X3

Sumber: Olah data menggunakan SPSS 25

Kriteria Pengujian Hipotesis

- Jika Fhitung > Ftabel (2,87), berarti H0 ditolak atau menerima HA.
- Jika Fhitung < Ftabel (2,87), berarti H0 diterima atau menolak HA.

Berdasarkan tabel 6 di atas hasil uji F pada tabel diperoleh Fhitung sebesar 21,352 dengan tingkat nilai signifikan sebesar 0,000 dengan tingkat kesalahan 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel 1) atau 4 – 1 = 3, dan df 2 (n – k -1) atau 40– 3 -1 = 36 (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel indenpenden), hasil yang diperoleh untuk Ftabel sebesar 2,87. Jadi dapat kesimpulannya Fhitung > Ftabel (21,352 > 2,87), sig 0,000 < 0,05 jadi hipotesis nol ditolak dapat disimpulkan bahwa minimal ada satu variabel bebas : (Komitmen organisasi (X1), Kepuasan kerja (X2), dan Karakteristik Individu (X3))berpengaruh terhadap *Turnover intention* (Y) UPT depo Gerbong Besar A Simpang PT.Kai Divre III Kota Palembang.

Koefisien Determinasi (*Adjusted* R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi untuk variabel bebas lebih dari dua digunakan *Adjusted R Square* sebagai berikut:

Tabel 7

Hasil Koefisien Determinasi (*Adjusted* R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,800[a]	,640	,610	,946

a. Predictors: (Constant), X1,X2,X3

Sumber: Olah data menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel 7 koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh adalah 0,61,0 (61,0%) berarti bahwa variabel Komitmen Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Karakteristik Individu (X3) menjelaskan Turnover intention (Y) sebesar 61,0% sedangkan sisanya 39% (100% – 61,0%) dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini dan selanjutnya dapat diteliti lebih lanjut oleh peneliti yang lain.

Pembahasan

Berdasarkan analisis data hasil pengujian hipotesis uji secara parsial (uji t) dan uji secara simultan (uji F) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

Pengaruh Komitmen Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Karakteristik Individu (X3) Secara Parsial terhadap Turnover Intention (Y)

1. Variabel Komitmen organisasi (X1)

Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) terhadap Turnover Intention (Y) Pada UPT depo Gerbong Besar A Simpang PT.Kai Divre III Kota Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Hasil pengujian diperoleh t hitung sebesar 3,261 dengan nilai signifikan sebesar 0,002. Dengan tingkat kesalahan 0,05 dengan (df = n – k) atau (40 – 4 = 36), didapatkan nilai t tabel sebesar 2,028 (lihat pada lampiran tabel t), jadi nilai t hitung (3,261) > tabel (2,028) dan nilai signifikan 0,002 < 0,05, maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak yang artinya bahwa Komitmen organisasi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Turnover Intention (Y). Pada UPT depo Gerbong Besar A Simpang PT.Kai Divre III Kota Palembang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh.(Respati et al., 2016) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Dan Kinerja Karyawan Pt. Xyz Di Surabaya. Hasil penelitian ini menunjukan dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan antara variabel laten komitmen organisasi (KO) terhadap turnover intention (TI) memiliki nilai t statistik sebesar 2,217 (t > 1,96) yang artinya adalah kedua variabel tersebut memiliki hubungan signifikan. Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor pula yang dapat mempengaruhi turnover intention

2. Variable Kepuasan Kerja (X2)

Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Hasil pengujian diperoleh t hitung sebesar 3,445 dengan nilai signifikan sebesar 0,002. Dengan tingkat kesalahan 0,05 dengan (df = n – k) atau (40 – 4 = 36), didapatkan nilai t tabel sebesar 2,028 (lihat pada lampiran tabel t), jadi nilai thitung (3,445) > tabel (2,028) dan nilai signifikan 0,001 < 0,05, maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak yang artinya menyatakan bahwa Kepuasan kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Turnover Intention (Y). Pada UPT depo Gerbong Besar A Simpang PT.Kai Divre III Kota Palembang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh. (Dewi, 2023) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan The Media Hotel And Towers) Hasil uji t untuk kepuasan kerja (X1) terhadap Turnover Intention (Y) menunjukkan nilai signifikan 0.000 dan t hitung menunjukkan nilai 8.020 artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 (0,000< 0,05) dan nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel (8,020>2,002), maka dapat ditarik kesimpulan adalah Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,673 artinya jika variabel kepuasan kerja ditingkatkan satu satuan, maka variabel turnover intention akan mengalami peningkatan sebesar 0,673.Koefisien bernilai positif berarti hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap turnover intention. Dengan kata lain, apabila pengaruh kepuasan kerja bersifat positif artinya pada perusahaan The Media Hotel and Towers tingkat kepuasan kerja karyawan tinggi diimbangi dengan tingkat turnover intention yang tinggi.

3. Variabel Karakteristik Individu (X3)

Pengaruh Karakteristik Individu (X3) Hasil pengujian diperoleh t hitung sebesar -0,985 dengan nilai signifikan sebesar 0,331 Dengan tingkat kesalahan 0,05 dengan (df = n – k) atau (40 – 4 = 36), didapatkan nilai t tabel sebesar 2,028 (lihat pada lampiran tabel t), jadi nilai t hitung (-0,985) > tabel (2,028) dan nilai signifikan 0,331 > 0,05, maka hipotesis alternatif ditolak dan hipotesis nol diterima yang artinya menyatakan bahwa Karakterisik Individu (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap terhadap Turnover Intention (Y). Pada UPT depo Gerbong Besar A Simpang PT.Kai Drive III Kota Palembang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh. (Maghfiroh & Agustin, 2019) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Putri Surabaya Tahun 2019. Undergraduate thesis, STIKES Yayasan RS Dr. Soetomo Surabaya. Hasil menunjukan bahwa Kualitas pelayanan di rumah sakit tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang kompeten dalam memberikan pelayanan yang bermutu, akan tetapi kinerja rumah sakit sering terganggu oleh perilaku karyawan yang sulit dicegah yaitu turnover intention. Angka turnover intention di RSIA PUTRI Surabaya pada tiga tahun terakhir melebihi standard yang ditetapkan rumah sakit yaitu sebesar 6,85% - 4,82%, hal ini dapat berdampak negatif pada rumah sakit. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan karakteristik individu terhadap turnover intention karyawan di unit kerja Rumah Sakit Ibu dan Anak PUTRI Surabaya. Jenis penelitian ini kuantitatif dengan rancang bangun cross sectional study. Besar sampel pada penelitian ini adalah 63 karyawan yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling. Analisis data menggunakan regresi ordinal. Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention karyawan di RSIA PUTRI Surabaya, sedangkan karakteristik individu tidak mempengaruhi turnover intention karyawan di RSIA PUTRI Surabaya. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah turnover intention karyawan, dan karyawan di RSIA PUTRI Surabaya sebagian besar berjenis kelamin perempuan dengan sebagian besar berusia 26-45 tahun yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun dan sebagian besar merupakan pegawai tetap. Penting bagi rumah sakit untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga angka turnover intention menurun.

Pengaruh Komitmen Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Karakteristik Individu (X3) Secara Simultan terhadap Turnover Intention (Y) Pada UPT depo Gerbong Besar A Simpang PT.Kai Divre III Kota Palembang.

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diperoleh Fhitung sebesar 21,352 dengan tingkat nilai signifikan sebesar 0,000 dengan tingkat kesalahan 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel 1) atau 4 – 1 = 3, dan df 2 (n – k -1) atau 40– 3 -1 = 36 (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel indenpenden), hasil yang diperoleh untuk Ftabel sebesar 2,87. Jadi dapat kesimpulannya Fhitung > Ftabel (21,352 > 2,87), sig 0,000 < 0,05 jadi hipotesis nol ditolak dapat disimpulkan bahwa minimal ada satu variabel bebas : (Komitmen organisasi (X1), Kepuasan kerja (X2), dan Karakteristik Individu (X3))berpengaruh terhadap Turnover intention (Y) UPT depo Gerbong Besar A Simpang PT.Kai Drive III Kota Palembang.

Hasil penelitian ini konsisten dengan sejumlah penelitian sebelumnya, dimana dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel pengetahuan Komitmen organisasi, Kepuasan kerja dan Karakteristik individu mempengaruhi Turnover intention. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa minimal ada satu variabel Komitmen organisasi (X1), Kepuasan kerja (X2) dan Karakteristik Individu (X3) berpengaruh secara simultan Terhadap Turnover intention (Y).

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisa hasil penelitian yang telahdilakukan untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Karakteristik Individu (X3) terhadap Turnover Intention (Y) Pada UPT depo Gerbong Besar A Simpang PT.Kai Divre III Kota Palembang sebagai beriku:

1. Berdasarkan hasil persentase kuisioner masing masing variabel
   a. Berdasarkan persentase jawaban pada pertanyaan kuisioner tentang variabel Komitmen Organisasi (X1) sebagian besar responden menjawab sangat setuju, maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi sudah sangat baik dalam mempengaruhi Turnover intention pada UPT depo Gerbong Besar A Simpang PT.Kai Divre III Kota Palembang.
   b. Berdasarkan persentase jawaban pada pertanyaan kuisioner tentang variabel Kepuasan Kerja (X2) sebagian besar responden menjawab sangat setuju, maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja sudah sangat baik dalam mempengaruhi Turnover intention pada UPT depo Gerbong Besar A Simpang PT.Kai Divre III Kota Palembang.
   c. Berdasarkan persentase jawaban pada pertanyaan kuisioner tentang variabel Karakteristik Individu (X3) sebagian besar responden menjawab sangat setuju, maka dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Individu sudah sangat baik dalam mempengaruhi Turnover intention pada UPT depo Gerbong Besar A Simpang PT.Kai Divre III Kota Palembang.

d. Berdasarkan persentase jawaban pada pertanyaan kuisioner tentang variabel Turnover Intention (Y) sebagian besar responden menjawab sangat setuju, maka dapat disimpulkan bahwa Turnover intention pada UPT depo Gerbong Besar A Simpang PT.Kai Divre III Kota Palembang sudah dilakukan dengan baik.

2. Hasil Uji Parsial (Uji t) dapat dijelaskan
   a. Variabel Komitmen Organisasi Hasil pengujian diperoleh t hitung sebesar 3,261 dengan nilai signifikan sebesar 0,002. Dengan tingkat kesalahan 0,05 dengan (df = n – k) atau (40 – 4 = 36), didapatkan nilai t tabel sebesar 2,028 (lihat pada lampiran tabel t), jadi nilai thitung (3,261) > tabel (2,028) dan nilai signifikan 0,002 < 0,05, maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak yang artinya menyatakan bahwa Komitmen organisasi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Turnover Intention (Y).
   b. Variabel Kepuasan Kerja Hasil pengujian diperoleh t hitung sebesar 3,445 dengan nilai signifikan sebesar 0,002. Dengan tingkat kesalahan 0,05 dengan (df = n – k) atau (40 – 4 = 36), didapatkan nilai t tabel sebesar 2,028 (lihat pada lampiran tabel t), jadi nilai thitung (3,445) > tabel (2,028) dan nilai signifikan 0,001 < 0,05, maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak yang artinya menyatakan bahwa Kepuasan kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Turnover Intention (Y).
   c. Variabel Karakterisstik Individu Hasil pengujian diperoleh t hitung sebesar -0,985 dengan nilai signifikan sebesar 0,331 Dengan tingkat kesalahan 0,05 dengan (df = n – k) atau (40 – 4 = 36), didapatkan nilai t tabel sebesar 2,028 (lihat pada lampiran tabel t), jadi nilai t hitung (-0,985) > tabel (2,028) dan nilai signifikan 0,331 > 0,05, maka hipotesis alternatif ditolak dan hipotesis nol diterima yang artinya menyatakan bahwa Karakterisik Individu (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap terhadap TurnoverIntention(Y).
3. Hasil Uji Simultan (Uji F) diperoleh Fhitung sebesar 21,352 dengan tingkat nilai signifikan sebesar 0,000 dengan tingkat kesalahan 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel 1) atau 4 – 1 = 3, dan df 2 (n – k -1) atau 40– 3 -1 = 36 (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel indenpenden), hasil yang diperoleh untuk Ftabel sebesar 2,87. Jadi dapat kesimpulannya Fhitung > Ftabel (21,352 > 2,87), sig 0,000 < 0,05 jadi hipotesis nol ditolak dapat disimpulkan bahwa minimal ada satu variabel bebas : (Komitmen organisasi (X1), Kepuasan kerja (X2), dan Karakteristik Individu (X3))berpengaruh terhadap Turnover intention (Y) UPT depo Gerbong Besar A Simpang PT.Kai Divre III Kota Palembang.
4. Hasil Koefisien Determinasi Adjusted R square diperoleh adalah 0,61,0 (61,0%) berarti bahwa variabel Komitmen Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Karakteristik Individu (X3) menjelaskan Turnover intention (Y) sebesar 61,0% sedangkan sisanya 39% (100% – 61,0%) dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini dan selanjutnya dapat diteliti lebih lanjut oleh peneliti yang lain.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran – saran dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Disarankan kepada UPT Depo Gerbong Besar A Simpang PT.Kai Divre III Kota Palembang agar lebih memperhatikan lagi faktor – faktor yang mempengaruhi terjadinya *Turnover intention* atau keinginan untuk berhenti bekerja hal ini dimaksudkan untuk dapat mencegah terjadinya keinginan untuk keluar dari suatu organisasi pekerjaan, guna meningkatkan pekerjaan yang lebih baik.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dilakukan penelitian lebih lanjut dan lebih mendalam dengan mengembangkan variabel-variabel penelitian. Hal ini erat kaitannya dengan kejadian yang sedang berkembang sebagai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Turnover intention seperti; karakteritik individu, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul rahman. (2013). *Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala*. 77.

Aktarina. D. (2015). *Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap*

Kinerja Anggota Polri di Polresta Palembang. Jurnal Media Wahana Ekonomika. Vol. 12 (3). pp. 42 –54.

Anis K, M. Noor Ardiansah, dan S. (2003). *"Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Berpindah Kerja Auditor (Studi Kasus pada KAP di Jawa Tengah)." EKOBIS vol*, hal 141 – 152.

Badeni. (2017). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi,*. Alfabeta.

Dewi, E. A. (2023). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Pada Karyawan Rayz UMM Hotel)*. https://etd.umm.ac.id/id/eprint/4578/%0Ahttps://etd.umm.ac.id/id/eprint/4578/3/BAB II.pdf

Didit, D. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. PT. Temprina Media Grafika.

Hartono. (2002). *anajemen Sumber Daya Manusia* (PT. & Prehallindo (eds.); 2nd ed.).

Hasibuan, M. S. . (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Bumi Aksa.

Maghfiroh, & Agustin, S. (2019). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK PUTRI SURABAYA TAHUN 2019*. STIKES Yayasan RS Dr. Soetomo Surabaya.

Mobley. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. PT Pustaka Binaman Pressindo.

Respati, P. P., Studi, P., Manajemen, M., Keahlian, B., Industri, M., & Pascasarjana, P. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja , Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Dan Kinerja Karyawan Pt . Xyz Di the Effect of Work Satisfaction , Organizational Commitment To Turnover Intention and Employee ' S Performance of Pt . Xyz in Surabaya*.

Ricardianto, P. (2018). *"Human Capital Management."* IN MEDIA.

Rindi Nurlaila Sari. (2014). *Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention(pada hotel ibis yogyakarta)*.

Robbins, P, S. (2006). *Perilaku Organisas* (Edisi Semb). PT Indeks Kelompok Gramedia.

Robbins, Stephen P dan Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait* (Edition 16).

Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.

Sopiah. (2008). *Prilaku Organisasional*.

Tsani. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention (Studi pada karyawan produksi PT. Apparel Jaya Temanggung Skripsi. Program Studi S1 Manajemen. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.*