

**PENGARUH KOMITMEN ORGANSASI TERHADAP  
*TURNOVER* KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN BANDUNG BOOK  
CENTRE REGION SUMATERA**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh:**

**IZRO' MIATUN  
NPM. 18.0111.0524**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG  
2021**


UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : IZRO' MIATUN  
Nomor Pokok / NIRM : 1801110524  
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMITMEN ORGANSASI TERHADAP  
TURNOVER KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN BANDUNG BOOK  
CENTRE REGION SUMATERA


Tanggal 12-04-2022

Pembimbing I

  
Kartawinata, SE., M.P  
NIDN. 0214125901

Tanggal 14-04-2022

Pembimbing II

  
Yun Suprati, SE., M.Si  
NIDN. 0207066701


Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, Ak. CA, CSRS  
NIDN.: 0205026401

Mengetahui :

Ketua Prodi Manajemen

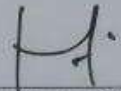
  
Mariyam Zanariah, SE., M.M  
NIDN : 0222096301

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : IZRO' MIATUN  
Nomor Pokok / NIRM : 1801110524  
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMITMEN ORGANSASI TERHADAP  
TURNOVER KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN BANDUNG BOOK  
CENTRE REGION SUMATERA


Tanggal 14-04-2022

Ketua Penguji

  
Kartawinata, SE., M.P  
NIDN. 0214125901

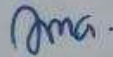
Tanggal 14-04-2022

Penguji I

  
Yun Suprani, SE., M.Si  
NIDN. 0207066701


Tanggal 14-04-2022

Penguji II

  
Dr.M. Ima Andriyani, S.E., M.Si  
NIDN. 0201018001

Mengetahui :

Ketua Prodi Manajemen

  
Mariyam Zanariah, SE.,M.M  
NIDN : 0222096301

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Masy Miktal, SE, M.Si, Ak. CA, CSRS  
NIDN : 0205026401



## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, penulis panjatkan kepada Allah SWT dan Shalawat serta salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH KOMITMEN ORGANSASI TERHADAP *TURNOVER* KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA KARYAWAN BANDUNG BOOK CENTRE REGION SUMATERA”**. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari sempurna. Untuk kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan dalam rangka perbaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa tanpa dukungan dan perhatian serta bimbingan baik dari pembimbing, keluarga dan teman-teman sekalian penulisan skripsi tidak dapat berjalan dengan baik.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Dr. Ima Andiyani, S.E., M.Si selaku wakil dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
4. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Tridianti Palembang.
5. Bapak Kartawinata, S.E., M.P selaku Dosen Pembimbing I.
6. Ibu Yun Suprani, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing II.
7. Seluruh Bapak dan Ibu dosen serta staff karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
8. Pimpinan dan para pegawai Bandung Book Centre Palembang

9. Yang tercinta kedua orang tuaku dan keluarga besar, terima kasih atas dukungan dan do'anya, bantuan baik moral maupun materil.
10. Kepada Semua Pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu hingga skripsi ini selesai.
11. Almamater, saudara seperjuangan jurusan Manajemen angkatan 2018.

Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang membantu menyelesaikan skripsi ini. Semoga Skripsi ini dapat bermangfaat bagi semua pihak dan semoga allah SWT selalu melimpahkan berkah, rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua.

Palembang,10 Maret 2021

Penulis,

Izro' Miatun

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Izro' Miatun  
Nomor Pokok : 1801110524  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh - sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 4 April 2022



## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI .....	v
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis.....	7
2.1.1 Komitmen Organisasional .....	7
2.1.2 Aspek-Aspek Organisasi .....	9
2.1.3 Indikator Komitmen Organisasi.....	10
2.1.4 Faktor-Faktor Komitmen Organisasi.....	11
2.2 Intensi Turnover Karyawan .....	17
2.2.1 Jenis Turnover Karyawan .....	19
2.2.2 Proses Terjadinya Turnover .....	19
2.2.3 Faktor Penyebab Intensi Turnover .....	21
2.2.4 Dampak Tingkat Turnover Yang Tinggi .....	22

2.2.5 Pencegahan Intensi Turnover.....	22
2.2.6 Menghitung Tingkat Tunover Karyawan .....	24
2.2.7 DimensiIntensi Turnover .....	25
2.2.8 Dimensi Intensi Turnover .....	25
2.3 Pengertian Kepuasan Kerja.....	27
2.3.1 Aspek-aspek (Dimensi) Kepuasan Kerja.....	28
2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja .....	31
2.3.3 Gejala-Gejala Ketidakpuasan Kerja .....	32
2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	35
2.4 Penelitian Yang Relevan .....	36
2.5 Kerangka Berpikir.....	40
2.6 Hipotesis Penelitian .....	41

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Tempat dan Waktu .....	42
3.1.1 Tempat Penelitian.....	42
3.1.2 Waktu Penelitian .....	42
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	43
3.2.1 Sumber Data.....	43
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.3 Populasi dan Sampel .....	44
3.3.1 Populasi.....	44
3.3.2 Sampel .....	45
3.4 Rancangan Penelitian .....	45



3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	47
3.5.1 Variabel Penelitian.....	47
3.5.2 Definisi Operasional Variabel.....	47
3.6 Instrumen Penelitian.....	49
3.7 Teknik Analisa Data.....	52
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif .....	52
3.7.2 Metode Causal Step.....	52
3.7.3 Metode Product of coefficient.....	55
3.7.4 Pengukuran Outer Model.....	56
3.7.5 Pengukuran Inner Model.....	57
3.8 Kriteria Penujian Hipotesis.....	57
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Hasil Penelitian.....	59
4.1.1 Sejarah Singkat Bandung Book Centre.....	59
4.1.2 Visi dan Misi Bandung Book Centre.....	61
4.1.3 Tujuan Pendirian Bandung Book Centre.....	62
4.1.4 Sistem Penjualan Pada Bandung Book Centre.....	63
4.1.5 Struktur Organisasi.....	64
4.1.6 Definisi Profil Identitas Responden .....	65
4.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	69
4.2.1 Statistik Deskriptif.....	69
4.3. Uji <i>Common Method Biases</i> .....	71
4.4 Analisis Model dan Pengujian Hipotesis.....	71
4.4.1. Evaluasi <i>Outer Model</i> .....	72
4.4.2. Pengujian Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....	78
4.3.3 Pengujian Hipotesis.....	82
4.3.4 Pembahasan.....	86

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan.....89

5.2 Saran.....90

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan.....	37
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penulisan Skripsi.....	42
Tabel 3.2 Alternatif Jawaban.....	46
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	48
Tabel 3.4 Skala Likert.....	51
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
Tabel 4.2 Karakteristik Respondenn berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	69
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif.....	70
Tabel 4.4. Collinearity Statistics (VIF).....	71
Tabel 4.6 OUTER LOADING FACTOR.....	74
Tabel 4.7 <i>Average Variant Extracted (AVE)</i> .....	75
Tabel 4.8 <i>Latent Variable Correlations</i> .....	76
Tabel 4.9 Nilai Akar AVE dan <i>Discriminant Validity</i> .....	76
Tabel 4.10 <i>Composite Reliability</i> .....	77
Tabel 4.11 <i>Cronbach Alpha</i> .....	78
Tabel 4.12 Nilai <i>R-Square</i> .....	79
Tabel 4.13 <i>Path Coefficient</i> .....	81

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema Kerangka Berfikir.....	40
Gambar 3.1 Skema Model Penelitian.....	53
Gambar 4.1 Bandung Book Centre.....	59
Gambar 4.2 Struktur Organisasi.....	64
Gambar 4.3 OUTER MODEL .....	73
Gambar 4.4 Hasil PLS <i>Boothstrapping</i> .....	79
Gambar 4.5 <i>Simple Slope Analysis</i> .....	80

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA KARYAWAN BANDUNG BOOK CENTRE REGION SUMATERA.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Bandung Book Centre Region Sumatera. Organisasi dituntut untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul serta berkepribadian yang baik, sehingga performa yang baik dalam kerja akan tercapai dan selanjutnya dapat pula mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Komitmen dalam organisasi juga diperlukan dan patut diterapkan pada setiap karyawan yang berpengaruh pada intensi turnover karyawan. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Penelitian ini dilakukan di Bandung Book Centre populasi penelitian ini 30 orang karyawan dengan metode sampling jenuh. Pada penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisioner dengan menggunakan metode pengukuran data skala Likert. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Untuk meningkatkan Komitmen Organisasi hendaknya meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan dengan memperbaiki tingkat Kepuasan kerja dan juga melakukan komunikasi yang efektif didalam organisasi dan stress kerja karyawan harus dikelola agar dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Pada penelitian ini Hasil menunjukkan variabel interaksi antara Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Turnover Karyawan. Hipotesis selanjutnya Komitmen Organisasi dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja. Pada karyawan yang merasa tingkat Kepuasan Kerja tinggi akan tetap berkomitmen kepada perusahaan dan menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai prosedur perusahaan karena berkomitmen untuk setia terhadap organisasi perusahaan. Hipotesis ketiga pada penelitian ini menguji apakah Turnover Karyawan dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja. Hasil uji menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara negatif terhadap Turnover Karyawan. Pada karyawan yang tidak merasa puas dalam pekerjaannya maka akan melakukan Turnover Karyawan. Oleh sebab itu diharapkan perusahaan memperhatikan kembali kesejahteraan karyawan agar tingkat Turnover Karyawan dapat diminimalisir.

**Kata Kunci:**kepuasaan kerja, komitmen organisasi, *intensi turnover*

### **Motto dan Persembahan**

**Motto :**

**“ Al-Insyirah Ayat 8 :**

**وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ** Wa ilaa rabbika far ghab

**Artinya : dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap. ”**

**(Mia)**

***Kupersembahkan untuk :***

- 1. Kedua orang tuaku yang luar biasa***
- 2. Saudara-saudaraku tersayang***
- 3. Pasangan hidup Till Jannah***
- 4. Segenap Dosen Tridinanti yang kuhormati***
- 5. Teman-teman seperjuangan tercinta***
- 6. Almamater Kebanggaanku***

## **RIWAYAT HIDUP**

Izro' Miatun dilahirkan di Palembang dari Ayah Suparlan dan Ibu Lestari Wardayati dan merupakan anak ke 2 dari 4 bersaudara. Dengan Ayah seorang Guru Sekolah Dasar dan Ibu Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Muara Padang. Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama diselesaikan di Muara Padang Banyuasin dan Sekolah Menengah Atas diselesaikan di SMA Muhammadiyah 7 Komplek Perguruan Muhammadiyah Balayudha Palembang. Saat ini sedang menempuh pendidikan di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Bekerja di Bandung Book Centre Cabang Palembang yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman Palembang dan alamat rumah tinggal yaitu pada Griya Citra Sukajadi Km.16 Banyuasin.

Palembang, Maret 2022

Izro'Miatun





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia didalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengoorganisasian dilingkungan perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber Daya Manusia atau Karyawan adalah aset perusahaan yang penting untuk di perhatikan perusahaan sekaligus harus di jaga sebaik mungkin. Melihat kondisi diatas manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah perusahaan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, 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 bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”

Organisasi dituntut untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul, sehingga akan meningkatkan performa yang nantinya mencapai tingkat

kepuasan kerja yang tinggi. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka akan memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya. Sedangkan kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang dirasakan oleh seorang karyawan. Karyawan akan bekerja dengan baik apabila mereka merasa puas dengan apa yang mereka harapkan.

Dalam kepuasan kerja dapat dikatakan melibatkan reaksi kognitif, afektif & evaluatif atau sikap. Locke mencatat bahwa perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari karyawan tentang pengalaman kerja seseorang pada masa lampau, saat ini dan harapan masa depan.

Yulianti (2012 : 20) menjelaskan bahwa, gaji, status sosial, keamanan, promosi, kondisi supervisi pekerjaan, komitmen afektif, komitmen berkelanjutan mempengaruhi kepuasan kerja. Sebuah kelompok psikolog Universitas Minnesota pada akhir tahun 1950-an membuat suatu program riset yang berhubungan dengan problem umum mengenai penyesuaian kerja menjelaskan bahwa program tersebut mengembangkan sebuah kerangka konseptual yang diberi nama *Theory of Work Adjustment*. Teori ini didasarkan pada hubungan antara individu dengan lingkungan kerjanya, ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor Intrinsik meliputi : aktivitas, kebebasan bekerja, dan status social.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan Bandung Book Centre, bahwa terdapat beberapa permasalahan mengenai kepuasan kerja sehingga karyawan malas dan kurang bersemangat dalam bekerja. Karyawan seharusnya mentaati komitmen organisasi yang telah ditetapkan oleh Bandung Book Centre yaitu diantaranya datang tepat waktu dan melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai tugas masing-masing.

Dalam sebuah pekerjaan kita harus mentaati komitmen organisasi, Komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi dimana ia menjadi anggotanya. Keterkaitan psikologis artinya pegawai merasa senang dan bangga bekerja untuk atau menjadi anggota organisasi. Keterkaitan atau keterikatan tersebut mempunyai tiga bentuk mematuhi norma, nilai – nilai dan peraturan organisasi, mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan internalisasi norma, nilai – nilai dan peraturan organisasi (Wirawan 2013 ; 129 ).

Pada Bandung Book Centre sendiri ada beberapa komitmen organisasi yang disepakati para karyawan, yaitu diantaranya :

1. Masuk kerja pukul 09.00 WIB, dan harus melakukan fingerprint jika terlambat lebih dari 15 menit maka akan berpengaruh pada bonus kehadiran.
2. Libur kerja hanya dapat diambil seinggu 1x saja kecuali keadaan darurat contohnya sakit, kecelakaan atau dalam keadaan duka cita.

3. Pada saat melayani customer tidak boleh bermain handphone.
4. Bertanggung jawab pada bidang pekerjaannya masing-masing dan masih banyak lagi yang lainnya.

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berkaitan dengan *intensi turnover* karyawan. Menurut Lyons (Jimad 2011) *intensi turnover* sebagai kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, perilaku yang nampak dari seseorang ketika muncul *intensi turnover* dalam dirinya adalah mencari lowongan yang lebih baik di tempat lain. *Turnover* karyawan adalah suatu indeks stabilitas kerja. *Turnover* yang berlebihan tentu saja tidak diinginkan perusahaan dan menghabiskan banyak biaya.

Berdasarkan hasil penelitian pada Bandung Book Centre menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *intensi turnover* yaitu pada tahun 2019 sebanyak 5 orang, kemudian pada tahun 2020 sebanyak 10 orang dan pada 2021 sebanyak 12 orang. Apabila kepuasan kerja mengalami penurunan maka *Intensi turnover* akan mengalami kenaikan.

Dalam penelitian ini penulis bermaksud membatasi pokok pembahasan yaitu mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *intensi turnover* karyawan. Menelaah sejauh mana kepuasan kerja dapat mempengaruhi keinginan seorang karyawan untuk pindah atau tetap tinggal pada perusahaan.

Dengan penelitian ini diharapkan menjadi sebuah informasi bagi Bandung Book Centre Palembang tentang bagaimana cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan meguragi *intensi turnover* di perusahaan tersebut.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas adapun identifikasi masalah yang dapat ditarik sebagai berikut:

1. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover* karyawan Bandung Book Centre ?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bandung Book Centre ?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Turnover karyawan bandung Book Centre ?
4. Apakah Kepuasan Kerja dapat memediasi Komitmen Organisasi terhadap *Turnover* karyawan Bandung Book Centre ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari laporan akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover karyawan Bandung Book Centre.
2. Untuk Mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan Bandung Book Centre.

3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover karyawan Bandung Book Centre.
4. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover* Karyawan Bandung Book Centre.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini:

##### 1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan gambaran teori dan praktek dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan, khususnya tentang Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan *Turnover* Karyawan

##### 2. Bagi Instansi

Penelitian ini merupakan gambaran dan masukan bagi Bandung Book Centre mengenai kepuasaa kerja serta komitmen organisasi untuk meminimalisir terjadinya inensi turnover karyawan.

##### 3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian lebih lanjut mengenai penelitian yang memiliki subtansi penelitian yang sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Zahrifa. A. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Non Manajerial PT Multigroup Logistic Jakarta. Depok: Universitas Indonesia.
- Amin Widjaja Tunggal. 2008. Outsourcing Konsep Dan Kasus. Jakarta : Harvarindo.
- Andini, R. 2006. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). Tesis (tidak diterbitkan). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Angelo, Kinichi, Robert Kreitner, Perilaku Organisasi (Organization Behavior), Jakarta : Salemba Empat, 2005
- Arikunto, Suharsimi. (2014). Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayunda, Niza. (2010). Hubungan Antara Sistem Kompensasi dengan Intensi Turnover Karyawan Rumah Sakit Tugu Ibu. Depok: Universitas Indonesia.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media
- Fadhila, Arin. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Operator Tetap PT Hino Motors Manufacturing Indonesia. Depok: Universitas Indonesia.
- Fred Luthans, (2006), Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.

- Gaol, J. L. (2014). *Human Capital MSDM*. Jakarta: Gramedia.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hantula, D.A. (2015). Job satisfaction: the management tool and leadership responsibility. *Journal of Organizational Behaviour Management*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2014. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.
- Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mengukur Stres, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas*.
- Jimad, H. (2011). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Intensi Turnover. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 7, 155-165.
- Kaswan.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kinanti, A. Q. (2012). Hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada divisi sumber daya manusia PT. *Surveyor Indonesia*.
- Mobley, W.H,R.W. Graffeth, H.H. Hand, & B.M. Meglino. 2002. Review and Conceptual Analysis of The Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology* No. 86: 493-522.
- Motivasi Kerja & Aspek-Aspek Kerja Karyawan Lainnya.Cetakkan Keempat. Jakarta : PT Gramedia PustakaUtama



- Mowday, R.T., Porter L.W., dan Steers, R.M., 2001, Employee-Organizational Linkages : The Psychology Of Commitment, Absenteeism And Turnover: Academic Press, New York.
- Mulyapradana, Aria. (2012). Hubungan Kebijakan Pengembangan Karir Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di Divisi Marketing PT Agromedia. Depok: Universitas Indonesia.
- Porter, L.W. and Steers, R.M.2001. Employee organization Link ages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover. Academic Press, New York.
- Priansa, Donni Juni.(2018). Perencanaan & Pengembangan SDM.Afabeta. Bandung
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta
- Respati, Putra Panji (2006) pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap turnover intention dan kinerja karyawan pt. xyz di surabaya . Surabaya
- Rusmayanti, Nanda Dwi. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan Tetap Pada Head Office PT X Jakarta. Depok: Universitas Indonesia.
- Santoso, S. (2014). Panduan lengkap SPSS Versi 20. Edisi Revisi. Jakarta: Elex Media Computindo.
- Sianipar, A.R.B. dan Haryanti, K. 2014. Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. Jurnal Psikodemensia. Vol. XIII, No.1 (98-114).
- Sopiah. (2008). Perilaku Organisasi, Yogyakarta: Andi Offset

- Spector, P E. (1985). Measurement of Human Service Satsfaction Survey. American Journal of Community Psychologivol 13,no 6,pp 693-713
- Steers, R.M.(2011). Efektifitas Organisasi (terjemahan H. Pujaatmaja). Jakarta: Erlangga.
- Stephen P.Robbins, T. A. (2015). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Suparyadi, S. M. (2015). Manajemen SDM Menciptakan Kunggulan Berbasis Kompetensi SDM. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, da R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- Tasios, T., & Giannouli, V. (2017). Job descriptive index (JDI): Reliability and validity study in Greece. Archives of Assesment Psychology, 7(1), 31-61.
- Tunjungsari, P. (2011), Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Pesero) Bandung, Jurnal Universitas Komputer Indonesia.
- Wexley, Kenneth. And Gary Yukl.(2003). Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia. Jakarta : Rineka Cipta
- Widiastuty, Febrindah. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intensi Keluar Karyawan Departemen Telemarketing PT Asuransi Jiwa XYZ. Depok: Universitas Indonesia
- Wirawan. 2013. Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada