

## PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

Urania Heptanti<sup>1</sup>, Risca Agustia Imaningtyas<sup>2</sup>, Ryani Putri<sup>3</sup>  
[urania@usm.ac.id](mailto:urania@usm.ac.id)<sup>1</sup>, [raimaningtyas@gmail.com](mailto:raimaningtyas@gmail.com)<sup>2</sup>, [rvaniputri16@gmail.com](mailto:rvaniputri16@gmail.com)<sup>3</sup>  
Jurusan Pariwisata, Universitas Semarang<sup>1,2,3</sup>

### ABSTRACT

*This research was conducted in the Quirin Hotel Semarang which aims to determine the influence of job satisfaction, organizational commitment, compensation for the turnover intention. Data were obtained through questionnaires and document. The sample were used 45 respondents. Results are expected to provide useful information to both leaders and employees. The data obtained were processed using descriptive analysis and quantitative statistical analysis. Quantitative analysis using multiple regression analysis to determine the influence of independent variables on the dependent variable, but before the test is done first tested the validity and reliability testing and test requirements. Regression analysis showed that the satisfaction, organizational commitment, compensation together affect the turnover intention in Quirin Hotel Semarang.*

**Keywords:** *Job satisfaction, Organizational Commitment, Compensation, Turnover Intention*

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Hotel Quirin Semarang yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, kompensasi terhadap *turnover intention*. Data penelitian diperoleh melalui angket dan dokumen. Sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 45 responden. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi pimpinan maupun pegawai. Data yang diperoleh diolah dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik kuantitatif. Analisis kuantitatif menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, namun sebelum dilakukan uji tersebut dilakukan dahulu uji validitas dan uji reliabilitas serta uji persyaratan. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kompensasi secara bersama – sama berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di Hotel Quirin Semarang.

**Kata kunci:** *Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi, Kompensasi Turnover Intention*

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Karyawan hotel yang mewakili faktor sumber daya manusia menjadi penting dan berarti, mengingat mereka menjalankan roda operasional di berbagai bidang/departemen, seperti kamar depan, makanan dan minuman, tata graha, akunting, tehnik dan keamanan. Setiap departemen mempunyai fungsi berbeda untuk memberikan pemasukan yang tinggi dan pengeluaran yang rendah. Hal ini dapat dilakukan dengan baik apabila karyawan melakukan semua prosedur juga dengan baik. Tentunya pihak pimpinan harus mempunyai kemampuan dalam mengelola, mengarahkan, memengaruhi, memerintah dan memotivasi bawahannya untuk

memperoleh tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Di dalam mengelola karyawan yang ada dalam perusahaan harus diciptakan suatu komunikasi kerja yang baik antara atasan dan bawahan agar tercipta hubungan kerja yang serasi dan selaras. Melihat berkembangnya bisnis hotel dewasa ini membuat para pekerja juga mempunyai lapangan kerja yang sangat luas. Karyawan mempunyai banyak alasan untuk meninggalkan sebuah perusahaan dimana mereka bekerja. Banyak dari karyawan yang keluar merasa bahwa di tempat lain mereka mendapatkan kompensasi yang lebih baik dari tempat ini.

Beberapa dari mereka juga mengeluhkan tempat kerja yang minim dengan fasilitas untuk kesejahteraan karyawan, sehingga mereka merasa

kurang dihargai di Hotel ini. Kurangnya kesetiaan karyawan sangat terlihat dengan jam kerja mereka yang tidak pernah terlalu lama lembur.

Pada saat penelitian awal di Hotel ini ditemukan beberapa fakta di lapangan, seperti dalam pengambilan keputusan sering kali pihak manajemen melakukan penilaian yang berdasarkan *like and dislike*, hal ini menimbulkan rasa yang kurang adil untuk karyawan. Bila dilihat sekilas, manajemen ini tidak mempunyai visi dan misi yang jelas, dan tidak mempunyai tujuan atau goal. Dalam bidang keuangan pun tidak dapat dipetakan dengan jelas perkiraan pendapatan untuk jangka waktu ke depan. Mereka tidak mempunyai *budget* bulanan apalagi tahunan. Hotel Quirin ini merupakan hotel berbintang dua yang tidak perlu struktur organisasi yang rumit dan lengkap, sehingga tidak ada pengembangan karier yang pasti. Beberapa dari karyawan sudah mengabdikan selama kurang lebih 30 tahun, mereka diberi tunjangan masa kerja yang dirasa kurang, tidak adanya dana untuk kegiatan sosial, tidak adanya tunjangan makan baik berupa catering maupun uang makan. Kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, memenuhi standar produktivitas. Robbins (2006). Komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi. Mathis dan Jackson (2006). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Handoko (2012). Turnover Intention adalah keinginan seseorang untuk keluar organisasi, yaitu evaluasi mengenai posisi seseorang saat ini berkenaan dengan ketidakpuasan dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar dan mencari pekerjaan lain. Lum et.al dalam Andini (2006)

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas, penulis mengadakan penelitian dengan judul “ Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* di Hotel Quirin Semarang”

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana disebutkan di atas beberapa masalah yang ditemukan di Hotel Quirin Semarang, adalah sebagai berikut.

a. Banyaknya karyawan berpotensi yang keluar.

- b. Gaji untuk karyawan lama tidak mencerminkan penghargaan dari perusahaan
- c. Kurangnya promosi jabatan
- d. Tidak ada promosi kenaikan gaji
- e. Kurangnya loyalitas karyawan.
- f. Karyawan merasa kompensasi yang diterima masih kurang
- g. Tidak adanya promosi jabatan.
- h. Tidak ada pengembangan karier yang terarah.
- i. Kurangnya fasilitas kesejahteraan karyawan.
- j. Pengambilan keputusan berdasarkan *like and dislike*.

## 1.3 Pembatasan Masalah

Mengingat banyak faktor yang memengaruhi *turnover intention* maka pembahasan hanya dibatasi pada masalah kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kompensasi karyawan Hotel Quirin Semarang.

## 1.4 Rumusan Masalah

### Perumusan Masalah Khusus

Berdasarkan masalah yang teridentifikasi di atas rumusan penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di Hotel Quirin Semarang?
- b. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* di Hotel Quirin Semarang?
- c. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* di Hotel Quirin Semarang?
- d. Dari beberapa variabel di atas, variabel manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap *turnover intention* di Hotel Quirin Semarang?

## 1.5 Perumusan Masalah Umum

Rumusan masalah umum dalam penelitian adalah apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Quirin Semarang.

## 1.6 Tujuan Penelitian

### Tujuan Khusus

Berdasarkan masalah khusus sebagaimana yang telah dirumuskan, tujuan khusus penelitian ini adalah sebagai berikut.

- Menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di Hotel Quirin Semarang.
- Menganalisis dan menjelaskan pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* di Hotel Quirin Semarang.
- Menganalisis dan menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* di Hotel Quirin Semarang.
- Menganalisis dan menjelaskan pengaruh variabel yang dianggap paling dominan memengaruhi *turnover intention* di Hotel Quirin Semarang.

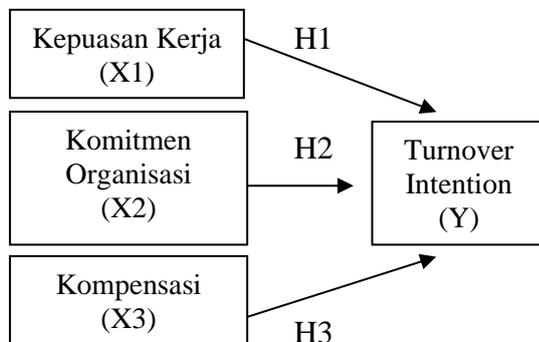
### Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Quirin Semarang.

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

### Desain Penelitian

Desain penelitian adalah tahapan atau gambaran yang akan dilakukan dalam melakukan penelitian untuk memudahkan penyusunan dalam melakukan penelitian (Arikunto 2006). Berikut disajikan desain penelitian



Desain Penelitian

Berdasarkan model hubungan kausal sebagaimana digambarkan di atas, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan disain non eksperimen. Jadi peneliti tidak mengadakan perlakuan terhadap subjek penelitian melainkan mengkaji fakta-fakta yang telah terjadi dan dialami oleh subjek penelitian. Artinya manipulasi terhadap variabel penelitian tidak dilakukan, namun hanya menggali fakta-fakta dari peristiwa yang telah terjadi dengan menggunakan angket yang berisi sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang merefleksikan persepsi responden terhadap variabel yang diteliti.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Hotel Quirin sebanyak 45 orang. Arikunto (2008) mengemukakan bahwa apabila subjek kurang dari 100, maka lebih baik mengambil semua, sehingga sampel benar-benar representatif, oleh karena itu dalam penelitian ini metode pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh atau sensus yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### Uji Kelayakan Instrumen

#### Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah (Arikunto, 2006) Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi Product Moment yang dikemukakan oleh Pearson.

#### Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui instrumen reliabel atau tidak dengan cara mengkonsultasikan dengan  $r$  Alpha dengan  $r$  Alpha Cronbach sebesar 0,6. Apabila hasil perhitungan  $r$  Alpha menunjukkan lebih besar atau sama dengan  $r$  Alpha Cronbach maka variabel dinyatakan reliabel.

### Teknik Analisis Data

#### Analisis Regresi

Analisa regresi, digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh dari variable bebas terhadap variable tidak bebas. Dalam penelitian ini analisis regresi dilakukan dengan regresi langsung (untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, kompensasi terhadap *turnover intention*)

Model Matematis:

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

Keterangan :

- a = Konstanta
- $b_{1-3}$  = Koefisien Regresi
- $X_1$  = Variabel Kepuasan Kerja
- $X_2$  = Variabel Komitmen Organisasi
- $X_3$  = Variabel Kompensasi
- Y = Variabel *Turnover Intention*

### Uji Model

#### Uji t (Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable independen secara individual dalam menerangkan variasi variable dependen. Pengujian melalui uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada  $\alpha = 5\%$  (0,05).

Cara pengujiannya:

1)  $H_0 : b = 0$  tidak ada pengaruh positif dan signifikan variable bebas terhadap variable terikat

2)  $H_a : b > 0$  Ada pengaruh positif dan signifikan variable bebas terhadap variable terikat Dengan kriteria sebagai berikut

1) Taraf nyata sebesar 0,05

2) Apabila P value  $< 0,05$ , maka hipotesis diterima

Apabila P value  $> 0,05$ , maka hipotesis ditolak  
Seluruh perhitungan validitas, reliabilitas, analisis regresi berganda uji t, uji F serta analisis adjusted R-square menggunakan bantuan computer program SPSS for windows versi 16.

### Uji Anova (Uji F)

Untuk mengetahui pengaruh variabel Kepuasan kerja ( $X_1$ ), Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ) terhadap Turnover Intention (Y).

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 = 0$ , berarti tidak ada pengaruh variabel  $X_1, X_2$  dan  $X_3$  terhadap variabel Y

$H_a : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 > 0$ , berarti ada pengaruh positif variabel  $X_1, X_2$  dan  $X_3$  terhadap variabel Y

### Uji Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase yang mampu dijelaskan oleh variable pengaruh budaya organisasi, profesionalisme dan pengawasan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Semarang.

Seluruh perhitungan validitas, reliabilitas, analisis regresi berganda uji t, uji F serta analisis *adjusted R-square* menggunakan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Package for The Social*) versi 16.0 for windows 2000.

## 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Koefisien regresi menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05, nilai beta sebesar negatif - 0,482. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* semakin karyawan memiliki kepuasan kerja akan semakin menurunkan *turnover intention* karyawan tersebut.

Koefisien regresi menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05, nilai beta sebesar negatif - 0,247. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* semakin karyawan memiliki komitmen organisasi akan semakin menurunkan *turnover intention* karyawan tersebut.

Koefisien regresi menunjukkan bahwa kompensasi memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05, nilai beta sebesar negatif - 0,270. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* semakin karyawan merasa kompensasi baik akan semakin menurunkan

### Uji Hipotesis

#### a. Uji t ( pengaruh parsial )

Uji parsial digunakan untuk menguji hipotesis adanya pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan *Turnover intention* dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$

#### b. Uji Anova (Uji F)

Uji Anova atau uji F adalah uji statistik yang fungsinya untuk mengetahui apakah secara simultan atau bersama-sama variabel independen mempunyai pengaruh signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel dependen. Dengan kriteria yang ditetapkan adalah:

Sig F  $< 0,05$  artinya secara simultan ada pengaruh yang signifikan di antara seluruh variabel independen yang diuji terhadap variabel dependennya, dan model berarti fit.

Sig F  $\geq 0,05$  artinya secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan diantara seluruh variabel independen yang diuji terhadap variabel dependennya, dan model berarti tidak fit. Dari olah data diperoleh hasil sebagai berikut:

Hasil dari Uji Hipotesis menyatakan bahwa Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *intention turnover*. Kesimpulan ini dibuktikan oleh F hitung sebesar 595,20 dengan nilai sig 0,000. Maka hipotesis umum yang menyatakan “ Ada pengaruh yang negatif dan signifikan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, kompensasi dan *turnover intention*”. Kepuasan kerja, komitmen organisasi, kompensasi dan *turnover intention* dinyatakan fit.

### Uji Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi atau *adjusted R square* digunakan untuk mengetahui seberapa pengaruh variabel bebas (*independent variabel*) terhadap variabel terikat (*dependent variabel*). Hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinasi seperti berikut:

Dari hasil uji koefisien ini dapat disimpulkan bahwa:

Hasil perhitungan *estimasi regresi* diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R square*) sebesar 0,762 artinya 76,2 % perubahan pada variabel dependen (Y) dapat dijelaskan oleh variable budaya organisasi, profesionalisme dan pengawasan. Sedangkan sisanya sebesar 23.8 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan atau dijelaskan dalam model penelitian ini.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Hotel Quirin Semarang**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Quirin Semarang. Pengaruh kuat kepuasan kerja di Hotel Quirin Semarang terdapat pada indikator kesempatan untuk maju, promosi kenaikan gaji, iklim partisipasi, dan bantuan rekan kerja, yang mendapat jawaban paling tinggi dari responden, yaitu jawaban setuju dengan besaran yang sama yaitu 60%. Semakin tinggi kepuasan kerja maka akan menurunkan *Turnover intention*.

#### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Hotel Quirin Semarang**

Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Quirin Semarang. Dimensi keterikatan emosional karyawan dan keuntungan yang menunjang merupakan jawaban yang paling banyak dipilih responden dengan jawaban setuju, yaitu sebesar 55.6%. Semakin tinggi komitmen dalam organisasi maka akan menurunkan *Turnover intention*.

#### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Hotel Quirin Semarang**

Hasil penelitian menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan Hotel Quirin Semarang. Dimensi insentif, proteksi, fasilitas, pekerjaan, lingkungan pekerjaan paling

banyak dipilih responden dengan jawaban setuju, yaitu sebesar 84,4%. Semakin baik kompensasi yang didapatkan oleh karyawan semakin menekan *turnover intention*.

#### **Kepuasan Kerja Merupakan Variabel yang Paling Dominan Pengaruhnya Terhadap Turnover intention Karyawan Hotel Quirin Semarang**

Hasil penelitian menjelaskan bahwa Kepuasan Kerja merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap *Turnover intention* yaitu sebesar -0.482. Hal ini menunjukkan bahwa dari ketiga variabel yang memengaruhi *turnover intention*, Kepuasan Kerja masih menjadi faktor utama.

Kepuasan kerja dibandingkan dengan komitmen organisasi dan kompensasi sangat jauh memengaruhi keputusan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

### **4 SIMPULAN DAN SARAN**

#### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

- Kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di Hotel Quirin Semarang.
- Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di Hotel Quirin Semarang.
- Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di Hotel Quirin Semarang.
- Kepuasan kerja merupakan variable yang paling berpengaruh paling dominan terhadap *turnover intention* karyawan
- Kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di Hotel Quirin Semarang.

#### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, serta pengujian hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat peneliti memberikan saran beberapa hal sebagai berikut:

- Perlu adanya penghargaan terhadap karyawan dan memberikan lebih banyak kesempatan kepada karyawan yang potensial sebagai pengambil keputusan.

- b. Perlu adanya promosi dan perhatian kepada karyawan sehingga menimbulkan rasa memiliki dari karyawan kepada perusahaan. Hal ini dapat mengikat secara emosional dengan harapan mereka mempunyai performa kerja yang baik, dan tidak menimbulkan keinginan untuk keluar dari perusahaan.
- c. Kejenuhan dengan rutinitas yang ada serta jumlah kompensasi yang kurang sesuai dapat diatasi dengan memberikan beberapa bonus atau bentuk kesenangan yang lain sehingga karyawan merasa nyaman dan loyalitas yang mereka berikan terasa tidak sia-sia.
- d. Penghargaan yang tepat serta kepedulian perusahaan akan kepuasan kerja perlu ditingkatkan untuk mengontrol *turnover intention* Karyawan Hotel Quirin Semarang

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, Icek. 2005. "Organizational Behavior and Human Decision Process: The Theory of Planned Behavior" (online), (<http://home.comcast.net/~aizen/tpb.obhdp> , diakses 15 Juni 2015).
- Andini, R. 2006. "Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)". Tesis. Semarang: Program Pascasarjana, Universitas Diponegoro.
- Arianto, A. 2009. "Pengujian Model untuk Memprediksi Keinginan untuk Keluar (Studi pada PT. DANLIRIS, Kabupaten Sukoharjo)". Skripsi. Surakarta: Fakultas Ekonomi, Universitas Sebelas Maret.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Byars, L. L. dan L.W. Rue. 2006. *Human Resource Management*. (8th ed.). New York: McGraw-Hill Irwin.
- Dessler, G. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhellindo.
- Greenberg, J. dan R.A. Baron. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prentice Hall
- Griffin, R.W. 2004. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Erlangga
- Handoko, H.2012. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Kedua). Jakarta: Prehalindo.
- Hasibuan. M.S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. (Edisi Kesepuluh). Yogyakarta: Andi.
- Martoyo. S. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Mathis, R.L. dan J. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba
- Notoatmodjo, S. 2008. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Reneka Cipta
- Rivai, V. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*. (Edisi Kesepuluh). Jakarta: Indeks
- Robbins, S.P. dan T. A. Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. (Edisi Keduabelas). Jakarta: Salemba
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sirait. J. T. 2004. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : Gramedia
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Widjaja, D.C, M. Fulbertus, F. Kusuma.2008. "Analisis Persepsi Employee Empowerment terhadap Employee Turnover Intention di Hotel X, Kupang, Nusa Tenggara. Jurnal Managemen Perhotelan, Vol. 4 , No. 2: 72-84 (online), (<http://jurnalperhotelan.petra.ac.id/index.php/hot/article/view/18426/18243>, diakses 7 Juli 2015)
- Widodo, R. 2010. "Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi pada PT. PLN Persero APJ Yogyakarta)". Tesis. Semarang: Program Pascasarjana, Universitas Diponegoro.