

**PENGARUH KECOCOKAN ETIKA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP TINGKAT TURNOVER MELALUI KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN UNIVERSITAS MAHAKARYA ASIA  
PSDKU BATURAJA)**

Oleh:

Sri Rahayu

Dosen Universitas Mahakarya Asia PSDKU Baturaja

Email : srirahayurois@gmail.com

**ABSTRACT**

*The objectives of this research are: (1) to analyze and know how big the personality fit effects job satisfaction of employees empirically, (2) to analyze and know how big the organization commitment effects job satisfaction of employees empirically,(3) to analyze and know how big the personality fit effect turnover intentions of employees empirically, (4) to analyze and know how big the organization commitment effect on turnover intentions of employees empirically, and (5) to analyze and know how big the job satisfaction effect on turnover intentions of employees empirically.*

*Forty three respondents were selected by using census sampling method; those were the ones who worked in Mahakarya Asia University of Studi Program outside the main campus Baturaja. They have been working for more or less five years. The data were collected by questionnaires and documentation. The data were analyzed by using regression analysis.*

*The result showed that R square ( $R^2$ ) was 62.4% and significance level was 0.000. This result indicated that personality fit and organization commitment affected positively and significantly on job satisfaction. Therefore, the result showed that R square ( $R^2$ ) 53.4% and significance level was 0.000. This result indicated that personality fit and organization commitment affected negatively and significantly on turnover intentions. These findings strengthened other researchers' finding in which personality fit and organization commitment factors had direct effects on turnover intentions and personality fit and organization commitment factors had indirect effects on turnover intentions using job satisfaction as intervening variable.*

*Keywords :personality fit, organization commitment, job satisfaction, turnover intentions*

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Pada dasarnya studi tentang kesesuaian (*fit*) dalam organisasi telah menjadi perhatian bagi para peneliti di bidang organisasi. Ketika individu menentukan karier yang akan ditekuninya, maka hal yang akan ia lakukan adalah menentukan organisasi yang sesuai dengan keinginannya sebagai tempatnya bekerja kelak. Dalam

hal ini tingkat kesesuaian etika individu dengan situasi kerja yang rendah akan menghasilkan tingkat keinginan keluar yang besar dan performa pekerja yang rendah (Cadwill dan O'Reilly, 1991:488).

Penelitian terhadap perilaku organisasional menyimpulkan bahwa setidaknya ada dua sumber komitmen organisasi yang berbeda (Meyer dan Allen, 1991) dalam Khaerul Umam

(2010:259) yaitu *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Variabel komitmen organisasi dipilih dalam penelitian ini, karena komitmen organisasi menunjukkan sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai – nilai organisasi atau profesi, kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi serta keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Luthans (2006:247) mengemukakan bahwa ada hubungan erat antara kepuasan kerja dan *turnover*. Kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung menurunkan tingkat *turnover* karyawan dan sebaliknya ketidakpuasan kerja akan meningkatkan *turnover*. Luthans juga mengemukakan bahwa selain kepuasan kerja, *turnover* juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi.

Menurut Harnoto (2002:2), tingkat *turnover* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif, namun sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya, maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kecocokan Etika

Viktor dan Cullen (1988) dalam Muchamad Syafruddin (2005:112) mempelajari teori etika dari tiga kategori yaitu :

1. Egoisme, dicirikan oleh adanya keputusan-keputusan yang cenderung memaksimalkan kepentingan pribadi, etika ini mempunyai persamaan dengan yang dikemukakan oleh Kohlberg (1976:32) untuk tahap satu dan tahap kedua yang disebut *Pre-Conventional*.
2. Kebaikan, ditandakan dengan adanya keputusan-keputusan yang mengedepankan kepentingan bersama, etika ini mempunyai persamaan dengan yang dikemukakan oleh Kohlberg (1976:32) untuk tahap lima dan tahap keenam yang disebut *Post-Conventional*.
3. Prinsip, ditandakan dengan karakteristik adanya keputusan-keputusan yang menganut standar-standar personal maupun profesional, etika ini mempunyai persamaan dengan yang dikemukakan oleh Kohlberg (1976:32) untuk tahap lima dan tahap keenam yang disebut *Post-Conventional*.

### Komitmen Organisasi

Luthans (2006:249) telah mendefinisikan komitmen organisasi sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang direfleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Menurut Meyer dan Allen (1997:540) mengemukakan bahwa komitmen afektif (*affective commitment*) terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya

ikatan emosional (*emotional attachment*) atau psikologis terhadap organisasi. Komitmen kontinu (*continuance commitment*) muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Dengan kata lain, karyawan tersebut tinggal di organisasi itu karena dia membutuhkan organisasi tersebut. Sedangkan komitmen normatif (*normative commitment*) menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen normatif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

### **Kepuasan Kerja**

Istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu; seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut (Robbins, 2009:107). Robbins (2009:110) menjelaskan dari segi kepuasan kerja (kerja itu sendiri, bayaran, kenaikan jabatan, pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja), menikmati kerja itu sendiri hampir selalu merupakan segi yang paling berkaitan erat dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi secara keseluruhan. Pekerjaan menarik yang memberikan pelatihan, variasi, kemerdekaan, dan kendali memuaskan sebagian besar karyawan. Munculnya respon-respon dari pengaruh karyawan yang tidak puas dan puas di tempat kerja, menurut Robbins (2009:112) adalah (1) keluar (*exit*); (2) aspirasi (*voice*); (3) kesetiaan (*loyalty*); dan pengabaian (*neglect*).

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang

menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka (Davis dan Newstrom, 1985:230). Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidaknya seseorang yang relatif terhadap pekerjaannya yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Masih menurut Davis dan Newstrom, apabila pegawai bergabung dalam suatu organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Dengan demikian sumber kepuasan kerja adalah adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, jadi kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan teori keadilan, psikologis dan motivasi.

### **Keinginan Karyawan Untuk Berpindah (*Turnover*)**

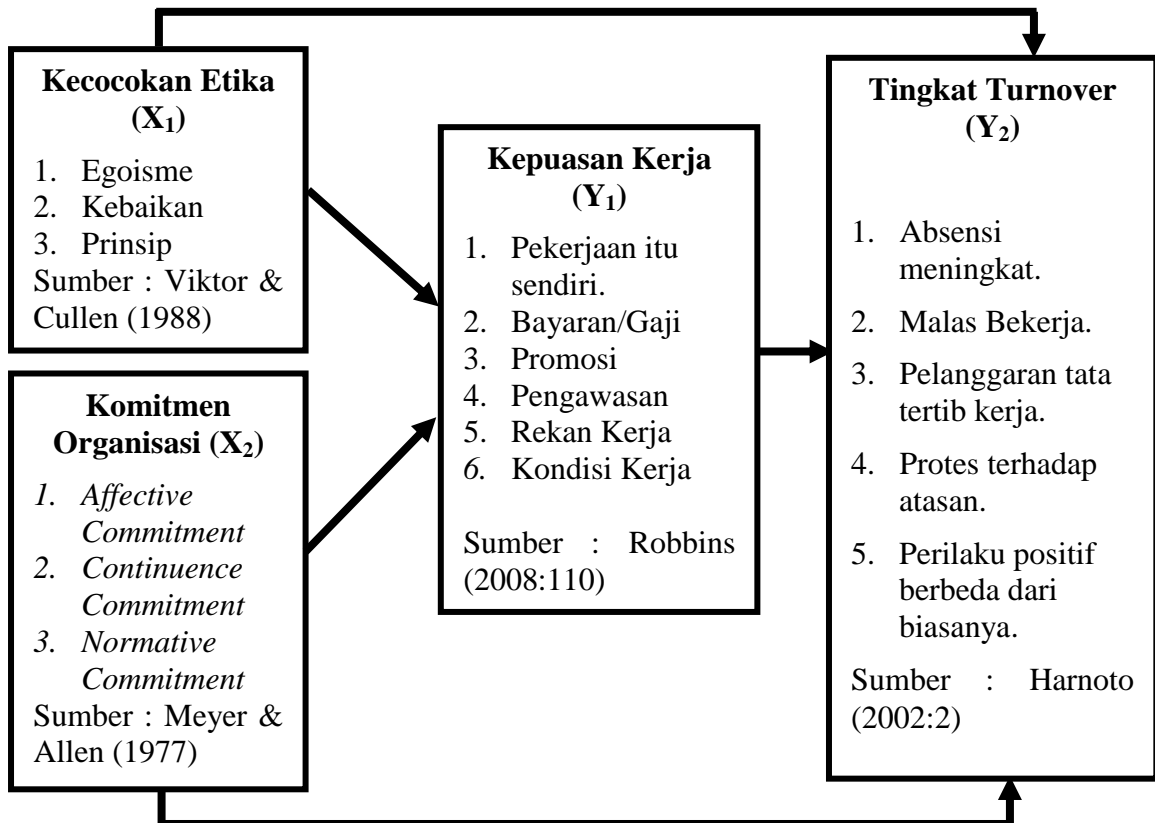
Menurut Handoko (2000:322) menyatakan *turnover intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Menurut Harnoto (2002:2), *Turnover intentions* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain : absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya. Indikasi – indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan *turnover intentions* karyawan dalam sebuah perusahaan.

*Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi

individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. Taksonomi *turnover* tradisional mengasumsikan bahwa orang meninggalkan organisasi karena alasan yang sukarela dan yang tidak. Bluedronrn (1978) dalam Abdul Rohman (2009:508).

Model yang dikembangkan dalam studi

ini adalah seperti gambar berikut ini :



Adapun Hipotesis yang dirumuskan dari model tersebut berdasarkan kajian pustaka yang dilakukan adalah :

H<sub>1</sub> : Kecocokan etika berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

H<sub>2</sub> : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

H<sub>3</sub> : Kecocokan etika berpengaruh negatif terhadap tingkat *turnover* karyawan.

H<sub>4</sub> : Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap tingkat *turnover* karyawan.

H<sub>5</sub> : Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap tingkat *turnover* karyawan.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah semua karyawan Universitas Mahakarya Asia PSDKU Baturaja yang berjumlah 53 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sensus* dengan mengambil sampel sebesar jumlah populasi yaitu seluruh karyawan Universitas Mahakarya Asia PSDKU Baturaja. Dengan demikian jumlah

sampel sebanyak 53 orang. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2002:134), yang menyatakan bahwa jika jumlah populasi penelitian dibawah 100 maka sebaiknya diambil semua, tetapi jika jumlah populasinya diatas 100 maka jumlah sampelnya dapat diambil 10-15% atau 20-25 % atau lebih tergantung dari ketersediaan waktu, tenaga, dana, kemampuan peneliti termasuk sempit luasnya wilayah penelitian.

### Defenisi Operasional Variabel dan Pengukuran

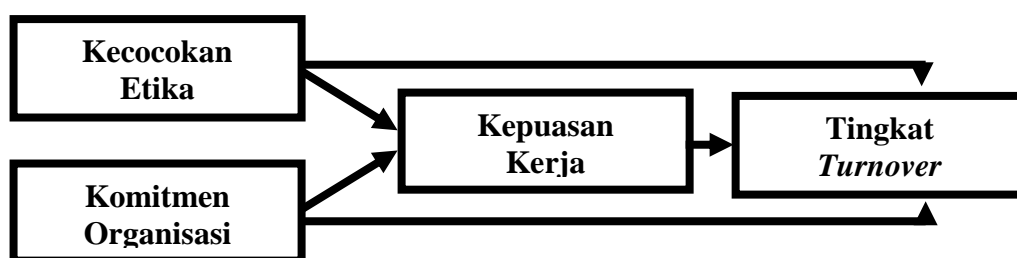
Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei. Pengumpulan data dilakukan dengan kuisisioner. Kecocokan Etika diukur dengan 20 item pernyataan dimana responden diminta untuk memilih jawaban dari setiap pertanyaan dengan beberapa pilihan yang sesuai dengan kepribadian atau karakteristik responden sendiri. Variabel Komitmen Organisasi terdiri 20 pernyataan, variabel kepuasan kerja terdiri atas 20 pernyataan dan variabel Tingkat *Turnover* terdiri atas 18 pernyataan. Skala pengukurannya menggunakan Skala Likert mulai dari 1 = sangat tidak sesuai hingga 5 = sangat sesuai. Pernyataan-pernyataan yang diajukan menyangkut indikator dari masing-masing variabel.

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Validitas menunjukkan sejauh mana skor/nilai/ukuran yang diperoleh benar-benar menyatakan hasil pengukuran/pengamatan yang ingin diukur. Reliabilitas mengandung pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Jadi alat yang *reliabel* secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama. Peneliti melakukan uji reliabilitas dengan menghitung *cronbach alpha* dari masing-masing item dalam suatu variabel. Instrumen yang dipakai dalam variabel tersebut dikatakan handal (*reliabel*) apabila memiliki *cronbach alpha* lebih dari 0,60 (Santoso, 2002:218).

### Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan digunakan dengan Analisis Jalur yang digunakan untuk melihat pengaruh secara langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen tanpa dimediasi oleh variabel intervening dan juga melihat pengaruh secara tidak langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen dimediasi oleh variabel intervening. Adapun diagram jalur ini dilakukan sebagai berikut:



## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskriptif Responden Penelitian

Tabel 1.  
Data Deskriptif responden penelitian

Keterangan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
------------	----------------	----------------

<b>Jabatan</b>		
Staf	12	22.6
Teknisi	4	7.5
Dosen	21	39.6
Kepala Bagian	7	13.2
Kaprodi	2	3.8
Kepala Kantor	1	1.9
Satpam	4	7.5
Pembantu Umum	2	3.8
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-Laki	29	54.7
Perempuan	24	45.3
<b>Bidang Kerja</b>		
Akademik	38	71.7
Kepegawaian dan Keuangan	10	18.9
Kemahasiswaan	5	9.4
<b>Lama Kerja</b>		
Kurang dari 5 tahun	29	54.7
Lebih dari 5 tahun	24	45.3
<b>Usia</b>		
< 26	7	13.2
26 - 30	16	30.2
31 - 35	17	32.1
36 - 40	4	7.5
41 - 45	5	9.4
46 - 50	2	3.8
> 50	2	3.8
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
SD	2	3.8
SLTA	3	5.7
D1	1	1.9
D3	7	13.2
S1	3	5.7
S2	37	69.8

Sumber : data primer (diolah)

Proporsi karyawan yang memiliki jabatan sebagai Dosen yaitu sebesar 39.6%. Sedangkan yang paling sedikit jumlahnya adalah jabatan sebagai Kepala Kantor, yaitu 1.9%. Untuk jabatan lainnya diperoleh staf sebesar 22.6%, jabatan teknisi sebesar 7.5%, jabatan kepala bagian sebesar 13.2%, jabatan kaprodi sebesar 3.8%, jabatan sebagai satpam sebesar 7.5% dan terakhir jabatan sebagai pembantu umum sebesar 3.8%.

Karyawan yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 54.7%.

Sedangkan perempuan berjumlah 45.3%. Hal ini berarti sebagian besar karyawan Universitas Mahakarya Asia PSDKU Baturaja berjenis kelamin laki-laki. Bidang kerja karyawan yang paling banyak adalah bagian Akademik, yaitu sebanyak 38 responden atau 71.7%.

Hal ini dikarenakan pada Universitas Mahakarya Asia PSDKU Baturaja, bagian kerja di bawah tanggung jawab Akademik adalah bagian program studi, biro administrasi akademik, UPT laboratorium, perpustakaan dan LP2M. Sedangkan

bidang kerja yang personelnya paling sedikit adalah kemahasiswaan yaitu sebanyak 5 karyawan atau 9.4%, dikarenakan bagian ini hanya terdiri satu bagian yaitu kemahasiswaan saja. Untuk bagian kepegawaian dan keuangan terdapat 10 karyawan atau 18.9%, dimana bagian yang berada di bawah tanggung jawab keuangan adalah biro administrasi keuangan, kepegawaian dan kerumahtangga.

Lama kerja karyawan yang paling banyak adalah di bawah lima tahun yaitu sebanyak 29 karyawan atau 54.7%. Sedangkan responden yang lama kerjanya di atas lima tahun adalah sebanyak 24 karyawan atau 45.3%. Hal ini berarti sebagian besar karyawan Universitas Mahakarya Asia PSDKU Baturaja memiliki lama kerja dibawah lima tahun atau sebagian besar karyawan dalam penelitian ini memiliki lama kerja di bawah lima tahun, yaitu 54.7%. Usia karyawan yang paling banyak adalah antara 31 sampai dengan 35 tahun yaitu sebanyak 17 karyawan atau 32.1% dan usia antara 26 sampai dengan 30 tahun yaitu sebanyak 16 karyawan atau 30.2%. Sedangkan karyawan yang usianya berada di bawah 26 tahun adalah sebanyak 7 responden atau 13.2%, karyawan yang usianya berada di antara 36 sampai dengan 40 tahun sebanyak 4 responden atau 7.5%, karyawan yang usianya berada diantara 41 sampai dengan 45 tahun sebanyak 5 karyawan atau 9.4%, karyawan yang

usianya berada diantara 46 sampai dengan 50 tahun sebanyak 2 karyawan atau 3.8% dan yang terakhir adalah karyawan yang usianya berada di atas 50 tahun hanya 2 karyawan atau 3.8%.

Hal ini berarti sebagian besar Universitas Mahakarya Asia PSDKU Baturaja masih muda yaitu berusia antara 26 sampai dengan 35 tahun atau sebagian besar karyawan dalam penelitian berusia antara 26 sampai dengan 35 tahun. Selain itu, pendidikan terakhir karyawan yang paling banyak adalah S2 yaitu sebanyak 37 karyawan atau 69.8%. Sedangkan pendidikan terakhir responden yang paling sedikit adalah D1 yaitu sebanyak 1 karyawan atau 1.9%, karyawan yang pendidikan terakhirnya SD sebanyak 2 karyawan atau 3.8%, yang pendidikan terakhirnya SLTA sebanyak 3 karyawan atau 5.7%, karyawan yang pendidikan terakhirnya D3 sebanyak 7 karyawan atau 13.2% dan pendidikan terakhir karyawan yang paling tinggi adalah S1 yaitu sebanyak 3 karyawan atau 5.7%.

### Uji Reliabilitas dan Uji Validitas Variabel Penelitian

Hasil pengujian reliabilitas keempat variabel memiliki nilai koefisien reliabilitas yang memuaskan yaitu lebih besar dari 0.60. Koefisien tersebut dikatakan memuaskan karena memiliki konsistensi hubungan antar item dalam kuisioner yang kuat (Cronbach, 1951).

**Tabel 2.**  
**Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

Variabel	Jumlah item	CronbachAlpha	Keterangan
Kecocokan Etika (X1)	20	0.902	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	20	0.882	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y1)	20	0.880	Reliabel
Tingkat Turnover (Y2)	18	0.897	Reliabel

Sumber : data primer (diolah)

Hasil pengujian validitas keempat variabel memiliki nilai koefisien (r

hitung) lebih besar dari r tabel atau lebih besar dari nilai 0.30. Dengan

membandingkan antara  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka dapat disimpulkan semua item pernyataan dari kuisioner adalah valid atau sah. Sehingga semua item

pernyataan dari masing-masing variabel dikatakan valid.

**Melihat Pengaruh Kecocokan Etika dan Komitmen Organisasi Secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja**

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji F - Tabel Anova  $X_1, X_2$  Terhadap  $Y_1$**   
ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1076.150	2	538.075	41.465	.000 <sup>a</sup>
Residual	648.831	50	12.977		
Total	1724.981	52			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kecocokan Etika

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari perhitungan program SPSS diperoleh hasil bahwa  $F$  hitung sebesar 41.465. Dengan mengambil taraf signifikansi 5% diperoleh  $F$  tabel= $\alpha, n-2$  sebesar 4.03 dan dibandingkan dengan  $F$  hitung, maka dapat dikatakan bahwa  $F$  hitung (41.465)  $>$   $F$  tabel (4.03), artinya variabel kecocokan etika ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) secara simultan atau gabungan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ) karyawan Universitas Mahakarya Asia PSDKU Baturaja. Atau semakin cocok etika karyawan terhadap lingkungan

pekerjaannya dan semakin baik komitmen terhadap organisasi yang diberikan, maka akan semakin baik pula kepuasan kerja karyawan Universitas Mahakarya Asia PSDKU Baturaja.

Hal ini sesuai dengan teori kesesuaian kepribadian-pekerjaan (*personality-job fit theory*) milik John Holland (1992:162) mengidentifikasi enam tipe kepribadian dan mengemukakan bahwa kesesuaian antara tipe kepribadian dan lingkungan pekerjaan menentukan kepuasan dan perputaran karyawan.

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi – Model Summary  $X_1, X_2$  Terhadap  $Y_1$**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.790 <sup>a</sup>	.624	.609	3.602	1.987

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kecocokan Etika

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil SPSS pada tabel 4 menunjukkan bahwa R Square ( $R^2$ ) sebesar 0.624 yang berarti sebesar 62.4% dari variabel kepuasan kerja ( $Y_1$ ) dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel kecocokan etika ( $X_1$ ) dan variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ), sedangkan sisanya sebesar 37.6% dijelaskan atau dipengaruhi oleh

variabel lain di luar variabel kecocokan etika dan komitmen organisasi, yaitu bisa saja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti yang dikemukakan oleh Wijono (2010:108) bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu (1) karakteristik individu, yakni usia, pendidikan, kecerdasan, jenis kelamin dan jabatan; (2) karakteristik pekerjaan,

yakni organisasi dan manajemen, supervisi langsung, lingkungan sosial, komunikasi, keamanan, monoton dan penghasilan.

**Melihat Pengaruh Kecocokan Etika dan Komitmen Organisasi Secara Parsial terhadap Kepuasan Kerja**

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji T - Tabel Coefficients X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> Terhadap Y<sub>1</sub>**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	16.590	7.343		2.259	.028	1.841	31.340
Kecocokan Etika	.337	.071	.448	4.722	.000	.194	.481
Komitmen Organisasi	.428	.082	.493	5.196	.000	.263	.594

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari perhitungan program SPSS diperoleh hasil bahwa t hitung untuk variabel kecocokan etika (X<sub>1</sub>) sebesar 4.722. Dengan mengambil tingkat kepercayaan 95%, derajat kebebasan dua sisi, maka diperoleh t tabel=α/2,n-2 sebesar 2.01. Sehingga dapat diartikan bahwa untuk variabel kecocokan etika, t hitung (4.722) > t tabel (2.01), yang artinya variabel kecocokan etika (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y<sub>1</sub>). Hal ini dapat disimpulkan secara parsial, kecocokan etika karyawan Universitas Mahakarya Asia PSDKU Baturaja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan tersebut. Semakin karyawan memiliki kecocokan etika terhadap lingkungan pekerjaannya, maka kepuasan kerjanya semakin meningkat.

Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Robbins (2010:112), bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh faktor yakni kerja yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, serta kesesuaian kepribadian dengan pekerjaannya.

Sedangkan untuk variabel komitmen organisasi, diperoleh t hitung

sebesar 5.196. Dengan mengambil taraf signifikansi 5%, derajat kebebasan dua sisi, diperoleh t tabel= α/2,n-2, sebesar 2.01. Sehingga dapat diartikan bahwa untuk variabel komitmen organisasi, t hitung (5.196) > t tabel (2.01), yang artinya variabel komitmen organisasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y<sub>1</sub>). Hal ini dapat disimpulkan secara parsial, komitmen terhadap organisasi yang diberikan karyawan di Universitas Mahakarya Asia PSDKU Baturaja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan tersebut. Semakin besar komitmen organisasi yang diberikan karyawan terhadap perusahaan, maka semakin besar kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan tabel 5, pada *Unstandardized Coefficients* B dapat dibuat persamaan regresi yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Variabel Dependen

a = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi variabel Kecocokan Etika (X<sub>1</sub>)

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi

variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ )  
 $X_1$  = Variabel Independen 1  
 (Kecocokan Etika)  
 $X_2$  = Variabel Independen 2  
 (Komitmen Organisasi)  
 $\epsilon$  = Standar Error

Artinya bahwa jika tidak terjadi penambahan atau pengurangan satu satuan nilai pada variabel independen, maka nilai variabel dependen akan sebesar nilai konstanta. Sedangkan

apabila terjadi penambahan atau pengurangan satu satuan nilai pada variabel independen, maka nilai variabel dependen akan bertambah atau berkurang sesuai dengan variabel independen tersebut.

**Melihat Pengaruh Kecocokan Etika dan Komitmen Organisasi Secara Simultan terhadap Tingkat *Turnover*.**

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji F – Tabel Anova  $X_1, X_2$  Terhadap  $Y_2$**   
 ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	841.928	2	420.964	28.653	.000 <sup>a</sup>
Residual	734.601	50	14.692		
Total	1576.528	52			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kecocokan Etika

b. Dependent Variable: Tingkat *Turnover*

Dari perhitungan program SPSS diperoleh hasil bahwa F hitung sebesar 28.653. Dengan mengambil taraf signifikansi 5% diperoleh F tabel= $\alpha, n-2$  sebesar 4.03 dan dibandingkan dengan F hitung, maka dapat dikatakan bahwa F hitung (28.653) > F tabel (4.03), artinya variabel kecocokan etika ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) secara simultan atau gabungan berpengaruh

negatif terhadap tingkat *turnover* ( $Y_2$ ) Universitas Mahakarya Asia PSDKU Baturaja. Atau semakin cocok etika karyawan terhadap lingkungan pekerjaannya dan semakin baik komitmen karyawan terhadap organisasi, maka akan semakin kecil pula tingkat *turnover* karyawan Universitas Mahakarya Asia PSDKU Baturaja.

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi – Model Summary  $X_1, X_2$  Terhadap  $Y_2$**   
 Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.731 <sup>a</sup>	.534	.515	3.833	1.580

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kecocokan Etika

b. Dependent Variable: Tingkat *Turnover*

Hasil SPSS pada tabel 7 menunjukkan bahwa *R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0.534 yang berarti sebesar 53.4% dari variabel kinerja karyawan ( $Y_2$ ) dapat dijelaskan atau dipengaruhi

oleh variabel kecocokan etika ( $X_1$ ) dan variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ), sedangkan sisanya sebesar 46.6% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel kecocokan

etika dan komitmen organisasi, seperti apa yang dikemukakan oleh O'Reilly (1977:38) yang melakukan penelitian bahwa kecocokan antara kebutuhan, karakteristik kepribadian seseorang untuk meraih pencapaian tertentu dan kebutuhan akan adanya keamanan dan tantangan yang ditawarkan dalam sebuah posisi pekerjaan. Hasil yang

ditemukan mengindikasikan bahwa kepuasan, komitmen dan performa menjadi lebih tinggi untuk seorang yang telah memiliki kecocokan kepribadian dengan pekerjaan.

**Melihat Pengaruh Kecocokan Etika dan Komitmen Organisasi Secara Parsial terhadap Kinerja Turnover.**

**Tabel 8.**  
**Hasil Uji T - Tabel Coefficients X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> Terhadap Y<sub>2</sub>**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	18.189	7.813		2.328	.024	2.495	33.883
Kecocokan Etika	.302	.076	.419	3.970	.000	.149	.455
Komitmen Organisasi	.375	.088	.452	4.276	.000	.199	.551

a. Dependent Variable: Tingkat Turnover

Dari perhitungan program SPSS diperoleh hasil bahwa t hitung untuk variabel kecocokan etika (X<sub>1</sub>) sebesar 3.970. Dengan mengambil tingkat kepercayaan 95%, derajat kebebasan dua sisi, maka diperoleh t tabel= $\alpha/2, n-2$  sebesar 2.01. Sehingga dapat diartikan bahwa untuk variabel kecocokan etika, t hitung (3.970) > t tabel (2.01), yang artinya variabel kecocokan etika (X<sub>1</sub>) berpengaruh negatif terhadap Tingkat Turnover karyawan (Y<sub>2</sub>). Hal ini dapat disimpulkan secara parsial, kecocokan etika karyawan Universitas Mahakarya Asia PSDKU Baturaja berpengaruh negatif terhadap Tingkat Turnover tersebut. Semakin karyawan memiliki kecocokan etika terhadap lingkungan pekerjaannya, maka Tingkat Turnover nyapun semakin rendah.

Sedangkan untuk variabel komitmen organisasi, diperoleh t hitung sebesar 4.276. Dengan mengambil taraf signifikansi 5%, derajat kebebasan dua sisi, diperoleh t tabel= $\alpha/2, n-2$ , sebesar 2.01. Sehingga dapat diartikan bahwa untuk variabel komitmen organisasi, t

hitung (4.276) > t tabel (2.01), yang artinya variabel komitmen organisasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif terhadap tingkat turnover karyawan (Y<sub>2</sub>). Hal ini dapat disimpulkan secara parsial, komitmen organisasi yang diberikan karyawan pada Universitas Mahakarya Asia PSDKU Baturaja berpengaruh positif terhadap tingkat turnover karyawan tersebut. Semakin besar komitmen organisasi yang diberikan karyawan terhadap lembaga, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk berpindah.

Berdasarkan tabel 8, pada Unstandardized Coefficients B dapat dibuat model persamaan regresi sebagai berikut:  

$$Y = 18.189 + 0.302X_1 + 0.375X_2 + 7.813$$
 yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Dimana :

- Y = Variabel Dependen
- a = Konstanta
- b<sub>1</sub> = Koefisien regresi variabel Kecocokan Etika (X<sub>1</sub>)
- b<sub>2</sub> = Koefisien regresi

variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ )  
 $X_1$  = Variabel Independen 1  
 (Kecocokan Etika)  
 $X_2$  = Variabel Independen 2  
 (Komitmen Organisasi)  
 $\epsilon$  = Standar Error  
 Artinya bahwa jika tidak terjadi penambahan atau pengurangan satu satuan nilai pada variabel independen, maka nilai variabel dependen akan

sebesar nilai konstanta. Sedangkan apabila terjadi penambahan atau pengurangan satu satuan nilai pada variabel independen, maka nilai variabel dependen akan bertambah atau berkurang sesuai dengan variabel independen tersebut.

**Melihat Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Tingkat Turnover.**

**Tabel 9.**  
**Hasil Uji T - Tabel Coefficients X Terhadap Y**  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	7.598	5.428		1.400	.168	-3.299	18.494
Kepuasan Kerja	.835	.065	.873	12.799	.000	.704	.966

a. Dependent Variable: Tingkat Turnover

Dari perhitungan program SPSS diperoleh hasil bahwa t hitung untuk variabel kepuasan kerja sebesar 12.799. Dengan mengambil tingkat kepercayaan 95%, derajat kebebasan dua sisi, maka diperoleh t tabel =  $\alpha/2, n-2$  sebesar 2.01. Sehingga dapat diartikan bahwa untuk variabel kepuasan kerja, t hitung

(12.799) > t tabel (2.01), yang artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap tingkat turnover. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin kepuasan kerja karyawan meningkat, maka semakin rendah pula tingkat turnover karyawan Universitas Mahakarya Asisa PSDKU Baturaja.

**Tabel 10.**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi – Model Summary X Terhadap Y**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.873 <sup>a</sup>	.763	.758	2.709	1.723

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Tingkat Turnover

Hasil SPSS pada tabel 10 di atas menunjukkan bahwa R Square ( $R^2$ ) sebesar 0.763 yang berarti sebesar 76.3% dari variabel Tingkat Turnover (Y) dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja (X), sedangkan sisanya sebesar 23.7% dijelaskan atau dipengaruhi oleh

variabel lain di luar variabel kepuasan kerja, yaitu bisa saja dipengaruhi oleh seperti yang dikemukakan oleh Gouzaly (2000:257) mengelompokkan faktor-faktor motivasi ke dalam dua kelompok yang dapat menimbulkan kepuasan kerja adalah faktor eksternal (karakteristik organisasi) yaitu lingkungan kerja yang

menyenangkan, tingkat kompensasi, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab. dan faktor internal (karakteristik pribadi) yaitu tingkat kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan, dan kebosanan.

## **Pembahasan**

### **Hipotesis Pertama (H1) : Kecocokan Etika Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja.**

Dari hasil pengujian menggunakan program SPSS diperoleh  $t$  hitung sebesar  $4.722 > t$  tabel sebesar  $2.01$ , dimana hal ini memenuhi syarat  $t$  hitung  $> t$  tabel dengan mengambil tingkat signifikansi  $5\%$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama terbukti, yaitu kecocokan etika berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Adanya pengaruh positif kecocokan etika terhadap kepuasan kerja menandakan bahwa kesesuaian antara tipe kepribadian dan lingkungan pekerjaan seseorang karyawan menentukan kepuasan kerja. Selain itu juga etika kepribadian yang berindikator egoisme, kebaikan dan prinsip merupakan sifat-sifat kepribadian yang dapat membantu proses seleksi karyawan, menyesuaikan bidang pekerjaan dengan individu, dan memandu keputusan pengembangan terhadap pekerjaan tertentu, manajemen dapat menggunakan tes kepribadian untuk menyeleksi kandidat pekerja dan meningkatkan kepuasan dan prestasi kerja karyawan.

### **Hipotesis Kedua (H2) : Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja.**

Dari hasil pengujian menggunakan program SPSS diperoleh  $t$  hitung sebesar  $5.196 > t$  tabel sebesar  $2.01$ , dimana hal ini memenuhi syarat  $t$  hitung  $> t$  tabel dengan mengambil tingkat signifikansi  $5\%$ . Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa hipotesis kedua terbukti, yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Adanya pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja menandakan bahwa semakin baik komitmen karyawan terhadap organisasi akan menyebabkan tingginya kepuasan kerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen organisasi dapat tumbuh manakala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Selanjutnya dengan terpenuhinya harapan kerja ini akan menimbulkan kepuasan kerja. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berhubungan positif terhadap kepuasan kerja. Dimana, semakin tinggi komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dialaminya.

### **Hipotesis Ketiga (H3) : Kecocokan Etika Berpengaruh Negatif Terhadap Tingkat Turnover Karyawan.**

Dari hasil pengujian menggunakan program SPSS diperoleh  $t$  hitung sebesar  $3.970 > t$  tabel sebesar  $2.01$ , dimana hal ini memenuhi syarat  $t$  hitung  $> t$  tabel dengan mengambil tingkat signifikansi  $5\%$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga terbukti, yaitu kecocokan kepribadian berpengaruh negatif terhadap tingkat *turnover* karyawan. Adanya pengaruh negatif kecocokan etika terhadap tingkat *turnover* karyawan menandakan bahwa semakin baik kesesuaian kepribadian seseorang dengan karakteristik pekerjaan maka keinginan berpindah karyawan akan semakin rendah.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang diteliti oleh Christian Vandenberghe. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa sebagian besar karyawan yang menyatakan ingin keluar atau berpindah kerja dikarenakan ketidakcocokan etika budaya organisasi. Dimana budaya organisasi ini termasuk

kecocokan etika dengan sesama rekan kerja, lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri.

**Hipotesis Keempat (H4) : Komitmen Organisasi Berpengaruh Negatif Terhadap Tingkat Turnover Karyawan.**

Dari hasil pengujian menggunakan program SPSS diperoleh  $t$  hitung sebesar  $4.276 > t$  tabel sebesar  $2.01$ , dimana hal ini memenuhi syarat  $t$  hitung  $> t$  tabel dengan mengambil tingkat signifikansi  $5\%$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat terbukti, yaitu komitmen karyawan terhadap organisasi berpengaruh negatif terhadap tingkat *turnover* karyawan. Adanya pengaruh negatif komitmen organisasi terhadap tingkat *turnover* karyawan menandakan bahwa suatu cara untuk menurunkan tingkat perputaran karyawan atau keinginan berpindah karyawan adalah dengan melihat komitmen karyawan terhadap organisasi. Hal ini karena Seorang yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempat ia bekerja, akan mempunyai kemungkinan yang kecil untuk mencari pekerjaan alternatif dan berpindah kerja. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah karyawan. Semakin seorang karyawan merasakan kepuasan atas hasil pekerjaannya, maka semakin berkurang keinginan untuk berpindah dari organisasi tempat ia bekerja.

**Hipotesis Kelima (H5) : Kepuasan Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Tingkat Turnover Karyawan.**

Dari hasil pengujian menggunakan program SPSS diperoleh  $t$  hitung sebesar  $12.799 > t$  tabel sebesar  $2.01$ , dimana hal ini memenuhi syarat  $t$  hitung  $> t$  tabel dengan mengambil tingkat signifikansi  $5\%$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima terbukti, yaitu kepuasan kerja

berpengaruh negatif terhadap tingkat *turnover* karyawan. Adanya pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap tingkat *turnover* karyawan menandakan bahwa prestasi kerja lebih baik mengakibatkan penghargaan lebih tinggi. Bila penghargaan tersebut dirasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi kerja mereka.

Handoko (2003:196), mengemukakan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan peraturan yang lebih baik, tetapi kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan dan kadang-kadang berprestasi lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Kecocokan etika berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar  $4.722$ . Adanya pengaruh positif kecocokan etika terhadap kepuasan kerja menandakan bahwa kesesuaian antara tipe kepribadian dan lingkungan pekerjaan seseorang karyawan menentukan kepuasan kerja. Kecocokan antara kebutuhan karakteristik kepribadian seseorang untuk meraih pencapaian tertentu dan kebutuhan akan adanya keamanan dan tantangan yang ditawarkan dalam sebuah posisi pekerjaan. Hasilnya ditemukan mengindikasikan bahwa kepuasan, komitmen dan performa menjadi lebih tinggi untuk individu yang telah mencapai sebuah kecocokan kepribadian dengan pekerjaan.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar  $5.196$ . Adanya pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja menandakan bahwa semakin baik komitmen karyawan

terhadap organisasi maka akan menyebabkan tingginya kepuasan kerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen organisasi dapat tumbuh manakala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Selanjutnya dengan terpenuhinya harapan kerja ini akan menimbulkan kepuasan kerja. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berhubungan positif terhadap kepuasan kerja. Dimana, semakin tinggi komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dialaminya.

3. Kecocokan etika berpengaruh negatif terhadap tingkat *turnover* karyawan sebesar 3.970. Adanya pengaruh negatif kecocokan etika terhadap tingkat *turnover* karyawan menandakan bahwa sebagian besar karyawan yang menyatakan ingin keluar atau berpindah kerja dikarenakan ketidakcocokan etika budaya organisasi. Dimana budaya organisasi ini termasuk kecocokan etika dengan sesama rekan kerja, lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri. Selain itu penelitian ini menjelaskan bahwa kecocokan etika merupakan variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen yaitu tingkat *turnover*.
4. Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap tingkat *turnover* karyawan sebesar 4.276. Adanya pengaruh negatif komitmen organisasi terhadap tingkat *turnover* karyawan menandakan bahwa suatu cara suatu cara untuk menurunkan tingkat perputaran karyawan atau keinginan berpindah karyawan adalah dengan melihat komitmen karyawan terhadap organisasi. Hal ini karena Seorang yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempat ia bekerja, akan

mempunyai kemungkinan yang kecil untuk mencari pekerjaan alternatif dan berpindah kerja. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah karyawan. Semakin seorang karyawan merasakan kepuasan atas hasil pekerjaannya, maka semakin berkurang keinginan untuk berpindah dari organisasi tempat ia bekerja.

5. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap tingkat *turnover* karyawan sebesar 12.799. Adanya pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap tingkat *turnover* karyawan menandakan bahwa prestasi kerja lebih baik mengakibatkan penghargaan lebih tinggi. Bila penghargaan tersebut dirasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi kerja mereka. Hal ini berdampak menurunnya tingkat keinginan berpindah karyawan dari organisasi.

#### **Saran**

Adapun saran yang bisa disampaikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan Universitas Mahakarya Asia PSDKU Baturaja memasukkan tes kepribadian dan etika dalam proses seleksi karyawan, sehingga dapat menghasilkan karyawan yang potensial atau tepat sesuai dengan pekerjaan yang akan diemban.
2. Diharapkan Universitas Mahakarya Asia PSDKU Baturaja memberikan pedoman khusus dalam mengimplementasikan sistem manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan yaitu berkomitmen pada nilai utama manusia, memperjelas dan

- mengomunikasikan misi Anda, menjamin keadilan organisasi, menciptakan rasa komunitas, dan mendukung perkembangan karyawan. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.
3. Diharapkan Sikap pimpinan di Universitas Mahakarya Asia PSDKU Baturaja sesuai dengan harapan karyawan yaitu pimpinan sebagai teman dan sahabat, memberikan penghargaan atas hasil kerja yang dicapai karyawan, bijaksana dalam bertindak dan mendorong bawahan untuk maju, mendengarkan pendapat bawahan. Hal ini semua dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan apabila hal ini diaplikasikan dalam kegiatan sehari-hari.
  4. Masih bisa dimungkinkan untuk penelitian selanjutnya digunakan variabel-variabel lain yang mempengaruhi tingkat *turnover* karyawan selain yang telah diteliti dalam penelitian ini. Selain itu juga masih bisa digunakan indikator-indikator lain pada variabel-variabel lain yang mempengaruhi tingkat *turnover* karyawan selain yang diteliti dalam penelitian ini.
- Luthans, Fred. 2006. **Perilaku Organisasi**. Edisi 10. Yogyakarta. Andi Offset.
- Mondy, R.W., R.M. Noe. 1999. **Human Resource Management**. 7<sup>th</sup> Edition. New Jersey. Prentice.Hall Inc.
- Newstrom, S.W dan K. Davis. 1993. **Organizational Behavior Human Behavior At Work**. (9<sup>th</sup> Ed). New York, Mc.Graw Hill.
- O'Reilly, C,A. 1977. Personality-Job Fit Implication for Individual Attitudes and Performance. **Organizational Behavior and Human Performance**, 18:36-46.
- Robbins,.S. 2009. **Perilaku Organisasi Organizational Behavior**, Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta.
- Rohman, A. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Berpindah (Studi Pada Karyawan Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah. **Jurnal Akuntansi FE Unsil**, Vol.4, No.1.
- Santoso, Singgih. 2002. **Pengantar Statistika**. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2006. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RD**. Bandung: Alfabeta.
- Umam, K. 2010. **Perilaku Organisasi**. CV. Pustaka Setia. Bandung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis**. Jakarta: Reneka cipta.
- Davis, K., dan Newstrom, W.J. 1985. **Perilaku Dalam Organisasi**. Edisi Ketujuh. Erlangga. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2003. **Manajemen Edisi 2**, Yogyakarta: BPFE
- Lum, L., J. Kervin., K.Clark., F. Reid., dan W. Sirola. 1998. Explaining Nurse Turnover Intent: Job Satisfaction, Pay Satisfaction, or Organizational Commitment. **Journal Of Organizatition Behavior** (19), pp.305-320.