

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
YANG DIMEDIASI OLEH KOMITMEN AFEKTIF, KOMITMEN
NORMATIF, DAN KOMITMEN BERKELANJUTAN
(Studi Pada Karyawan Paramedis
RSI Orpeha Tulungagung)**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

Muhammad Andi Alfian

202010160311276

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2024

SKRIPSI

**PENGARUH KEPUASAN KERJA
TERHADAP TURNOVER INTENTION YANG DIMEDIASI
OLEH KOMITMEN AFEKTIF, KOMITMEN NORMATIF,
DAN KOMITMEN BERKELANJUTAN
(Studi pada Karyawan Paramedis RSI Orpeha Tulungagung)**

Oleh :


Muhammad Andi Alfian
202010160311276

Diterima dan disetujui
pada tanggal 28 Desember 2024

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Dr. Mursidi, M.M.


Kenny Roz, S.Kom., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,



Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.


Dr. Nurul Asfiah, M.M.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KEPUASAN KERJA
TERHADAP TURNOVER INTENTION YANG DIMEDIASI
OLEH KOMITMEN AFEKTIF, KOMITMEN NORMATIF,
DAN KOMITMEN BERKELANJUATAN
(Studi pada Karyawan Paramedis RSI Orpeha Tulungagung)**

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : **Muhammad Andi Alfian**
NIM : **202010160311276**
Jurusan : **Manajemen**

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 28 Desember 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.


Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I : **Dr. Mursidi, M.M.**
Pembimbing II : **Kenny Roz, S.Kom., M.M.**
Penguji I : **Dr. Uci Yuliati, M.M.**
Penguji II : **Dra. Siti Nurhasanah, M.Si.**

1. 
2. 
3. 
4. 

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Ketua Program Studi,

Dr. Nurul Asfiah, M.M.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Muhammad Andi Alfian

NIM : 202010160311276

Jurusan: Manajemen

Surel : andialfian300@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatas namakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (plagiarisme) dari hasil karya orang lain.
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan di daftar pustaka dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, 11 Februari 2024

Penulis



Muhammad Andi Alfian

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi (afektif, normatif, dan berkelanjutan) sebagai variabel mediasi pada karyawan paramedis Rumah Sakit Islam Orpeha Tulungagung. Peneliti menyatakan penelitiannya berjenis penelitian eksplanatori. Populasi penelitian berjumlah 149 orang dengan melibatkan sampel 108 responden yang dipilih dengan teknik sampling yaitu probability sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang diukur dengan skala Likert. Analisis data menggunakan metode Structural Equation Model (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif dan normatif, namun berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen berkelanjutan. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan langsung terhadap *turnover intention*. Komitmen afektif mampu memediasi hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention* secara positif dan signifikan, sementara komitmen normatif dan berkelanjutan tidak signifikan sebagai mediator. Temuan penelitian memberikan kontribusi teoritis dalam memahami dinamika kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intention* pada konteks rumah sakit, serta implikasi praktis bagi manajemen sumber daya manusia dalam mengelola retensi karyawan.

Kata kunci *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention, Karyawan Paramedis.*

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of job satisfaction on turnover intention with organizational commitment (affective, normative, and ongoing) as a mediating variable in paramedic employees of Orpeha Islamic Hospital, Tulungagung. The research conducted for this thesis is an explanatory study. The population of the study was 149 people involving a sample of 108 respondents selected through probability sampling. Data collection was carried out through a questionnaire measured with a Likert scale. Data analysis used the Structural Equation Model (SEM) method. The results of the study showed that job satisfaction had a significant positive effect on affective and normative commitment, but had a significant negative effect on ongoing commitment. Job satisfaction did not have a direct significant effect on turnover intention. Affective commitment was able to mediate the relationship between job satisfaction and turnover intention positively and significantly, while normative and ongoing commitment were not significant as mediators. The findings of the study provide theoretical contributions in understanding the dynamics of job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the context of hospitals, as well as practical implications for human resource management in managing employee retention.

Keywords *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, Paramedic Employees.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan rahmat-Nya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang dimediasi oleh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, Dan Komitmen Berkelanjutan (Studi Pada Karyawan Paramedis RSI Orpeha Tulungagung)” dengan baik. Penulisan skripsi ini dilakukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Sarjana Manajemen Strata Satu (S1) dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi yaitu kepada :

1. Prof. Dr. Nazaruddin Malik, M.Si. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Dr. Nurul Asfiah, M.M selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Sandra Irawati, Dra, M.M selaku dosen wali Manajemen E 2020 Universitas Muhammadiyah Malang.
5. Mursidi, Dr., Drs., M.M. selaku dosen pembimbing satu yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengoreksi serta memberikan petunjuk yang sangat bermanfaat guna penyusunan skripsi ini.
6. Kenny Roz, S.Kom., M.M selaku dosen pembimbing dua yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengoreksi serta memberikan petunjuk yang sangat bermanfaat guna penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen dan Segenap Staff Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang atas ilmu dan bimbingan yang telah diberikan selama perkuliahan.
8. Seluruh karyawan RSI Orpeha Tulungagung yang telah bersedia menjadi responden bagi penelitian ini.

9. Teristimewa kedua orang tua tercinta, bapak Mugi dan ibu Siti Fatonah yang selalu memberikan perhatian, semangat, dukungan yang tiada henti dan mendoakan penulis di setiap sujud beliau.
10. Kepada Fifi Agustina saya haturkan terimakasih yang dalam atas semua bantuan moral dan dukungan mental yang telah diberikan secara penuh kepada saya, karena berkat dia saya bisa menyelesaikan skripsi saya.
11. Saudara-saudara serta Sahabat-sahabat seperjuangan yang selalu memberikan dukungan berupa motivasi, doa, dan lainnya untuk segera menyelesaikan skripsi ini.

Semoga tugas akhir skripsi penulis dapat memberikan manfaat yang berguna bagi pembaca. Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, maka dari itu penulis menerima masukan, kritik maupun saran yang diberikan dari pembaca.

Malang, 28 Desember 2024

Peneliti,

Muhammad Andi Alfian

NIM : 2020101603111276

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.4.1 Manfaat Teoritis	7
1.4.2 Manfaat Praktis	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Kepuasan Kerja	8
2.1.2 <i>Turnover Intention</i>	10
2.1.3 Komitmen Afektif	11
2.1.4 Komitmen Normatif	12
2.1.5 Komitmen Berkelanjutan	12
2.2 Penelitian Terdahulu	13
2.3 Kerangka Konsep	16
2.4 Hipotesis	16

BAB III METODE PENELITIAN	20
3.1 Jenis Desain Penelitian	20
3.2 Lokasi/obyek dan Waktu Penelitian	20
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling	20
3.4 Pengembangan Instrumen Penelitian	21
3.5 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	22
3.6 Definisi Operasional Variabel	22
3.7 Analisis Data Rentang Skala	23
3.8 Analisis Data PLS	24
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN	29
4.1 Gambaran Umum RSI Orpeha Tulungagung	29
4.2 Karakteristik Responden	30
4.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	31
4.4 Model Pengukuran (Outer Model)	34
4.4.1 Uji Validitas	34
4.4.2 Uji Reliabilitas	38
4.5 Model Struktural (Inner Model)	39
4.5.1 Uji Coefficient Determination (R ²)	40
4.5.2 Uji <i>Goodness of Fit</i> (GoF)	40
4.5.3 Uji <i>Path Coefficient</i>	41
4.6 Uji Hipotesis	42
4.6.1 Pengaruh Langsung	42
4.6.2 Pengaruh Tidak Langsung	44
4.7 Pembahasan	45
4.7.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	45
4.7.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Afektif	46
4.7.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Normatif	47
4.7.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Berkelanjutan	47

4.7.5	Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap <i>Turnover Intention</i>	48
4.7.6	Pengaruh Komitmen Normatif Terhadap <i>Turnover Intention</i>	49
4.7.7	Pengaruh Komitmen Berkelanjutan Terhadap <i>Turnover Intention</i>	49
4.7.8	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi	50
4.7.9	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Komitmen Normatif Sebagai Variabel Mediasi	51
4.7.10	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Komitmen Normatif Sebagai Variabel Mediasi	52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		53
5.1	Kesimpulan	53
5.2	Saran	54
DAFTAR PUSTAKA		55
LAMPIRAN		62

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Kepuasan Karyawan, Komitmen Organisasi, Dan Turnover Intention Pada Rumah Sakit Islam Orpeha Tulungagung	4
Tabel 1.2 Wawancara Pra-Survei	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3.1 Populasi Penelitian	20
Tabel 3.2 Skala Pengukuran	21
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	22
Tabel 3.4 Rentang Skala	24
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	30
Tabel 4.2 Usia Responden.....	31
Tabel 4.3 Tanggapan Mengenai Variabel Kepuasan	31
Tabel 4.4 Tanggapan Mengenai Variabel <i>Turnover Intention</i>	32
Tabel 4.5 Tanggapan Mengenai Variabel Komitmen Afektif	32
Tabel 4.6 Tanggapan Mengenai Variabel Komitmen Normatif	33
Tabel 4.7 Tanggapan Mengenai Variabel Komitmen Berkelanjutan	33
Tabel 4.8 Nilai <i>Loading Factor</i> sebelum Eliminasi	34
Tabel 4.9 Nilai <i>Loading Factor</i> setelah Eliminasi	36
Tabel 4.10 Nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	37
Tabel 4.11 Nilai <i>Cross Loading</i>	38
Tabel 4.12 Nilai <i>Composite Reliability</i>	38
Tabel 4.13 Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	39
Tabel 4.14 Nilai R Square	40
Tabel 4.15 <i>Path Coefficient</i>	41
Tabel 4.16 Koefisien Jalur (<i>Path Coefficients</i>)	42
Tabel 4.17 Total <i>Indirect effects</i>	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep	16
Gambar 4.1 Gambaran Umum RSI Orpeha Tulungagung	30
Gambar 4.2 <i>Outer Model</i> sebelum Eliminasi	36
Gambar 4.3 <i>Outer Model</i>	37
Gambar 4.4 <i>Inner Model</i>	41



DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Istri Ngurah Dyah Prami, Mutria Farhaeni, & Ni Kadek Lakamiati. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Toya Medika Clinic Ubud. *Jurnal Sains Terapan Pariwisata C-ISSN: 2541-4472*, 1–7.
- Akgunduz, Y., & Sanli, S. C. (2017). The effect of employee advocacy and perceived organizational support on job embeddedness and turnover intention in hotels. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 31, 118-125.
- Akui Buulolo, A., Ratnasari, S.L. 2020. Pengaruh Dukungan Supervisor, Komitmen Organisasional, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *Dimensi*, Vol. 9, No. 2 : 339-351, Juli 2020.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). Organizational socialization tactics: A longitudinal analysis of links to newcomers' commitment and role orientation. *Academy of management journal*, 33(4), 847-858.
- Amir, M. T. (2022). *Kepemimpinan Positif: Kemuliaan untuk kinerja istimewa*. M. Taufiq Amir.
- Anwar, Perkasa, D.H., Harini, H., Parashakti, R.D., Wuryandari, N.E.R. 2023. Budaya Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja. *Journal of Management and Bussines (JOMB)* Volume 5, Nomor 2, Juli -Desember 2023. DOI:<https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.60141744>
- Armstrong, G. S., Atkin-Plunk, C. A., & Wells, J. (2015). The relationship between work–family conflict, correctional officer job stress, and job satisfaction. *Criminal justice and behavior*, 42(10), 1066-1082.
- Ashikali, T., & Groeneveld, S. (2015). Diversity management in public organizations and its effect on employees' affective commitment: The role of transformational leadership and the inclusiveness of the organizational culture. *Review of Public Personnel Administration*, 35(2), 146-168.
- Ayuni, A. Q., & Khoirunnisa, R. N. (2021). Perbedaan komitmen organisasi ditinjau berdasarkan masa kerja pada karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 84-98.
- Azeez, R. O., Jayeoba, F., & Adeoye, A. O. (2016). Jobsatisfaction, turnoverintentionandorganizationalcommitment. *Journal of Management Research*, 8(2), 102-14.
- Bayu Surya Parwita, G., Nyoman Suryani, N., Komang Ayu Adriani, N., Ekonomi, F., & Mahasaraswati Denpasar, U. (2019). *KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI PENGARUHNYA TERHADAP TURNOVER INTENTION*.

- Blau, P. M. (1964). Justice in social exchange. *Sociological inquiry*, 34(2).
- Bogar, R., Sambul, S.A.P., Rumawas, W. 2021. Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada PT.Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. *Productivity*, Vol. 2 No. 4, 2021
- Caesens, G., Marique, G., & Stinglhamber, F. (2014). The relationship between perceived organizational support and affective commitment. *Journal of Personnel Psychology*.
- Chordiya, R., Sabharwal, M., & Goodman, D. (2017). Affective organizational commitment and job satisfaction: A cross-national comparative study. *Public Administration*, 95(1), 178-195.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of management*, 31(6), 874-900.
- Dawley, D. D., & Andrews, M. C. (2012). Staying put: Off-the-job embeddedness as a moderator of the relationship between on-the-job embeddedness and turnover intentions. *Journal of leadership & organizational studies*, 19(4), 477-485.
- Dewi Husnul Khotimah dan Indah Mulyani. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Berkelanjutan Guru di Balikpapan. *JiIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)* (EISSN: 2614-8854), 7823-7833. <http://Jiip.stkipyapisdompou.ac.id>
- Diah Pratiwi, I., & Wulansari, P. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Wilayah 16 Papua*.
- Dian Rufian, & Hermawan Francisca. (2013). PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, KOMITMEN BERKELANJUTAN DAN KOMITMEN NORMATIF TERHADAP KEINGINAN UNTUK PINDAH (STUDI PADA PERAWAT DI RS FATIMA KETAPANG). *Bina Ekonomi Majalah Ilmiah Fakultas Ekonomi Unpar Volume 17, Nomor 2, Agustus 2013*, 45-56.
- Fahmi Jahidah Islamy. (2016). PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, KOMITMEN NORMATIF DAN KOMITMEN BERKELANJUTAN TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA DOSEN TETAP STIE INABA BANDUNG (Studi Kasus pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Tahun 2016). *JURNAL INDONESIA MEMBANGUN ISSN : 1412-6907*, 164-181.
- Farhaeni Mutria, & Lakamiati Ni Kadek. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Toya Medika Clinic Ubud. *Jurnal Sains Terapan Pariwisata C-ISSN: 2541-4472*, 1-7.

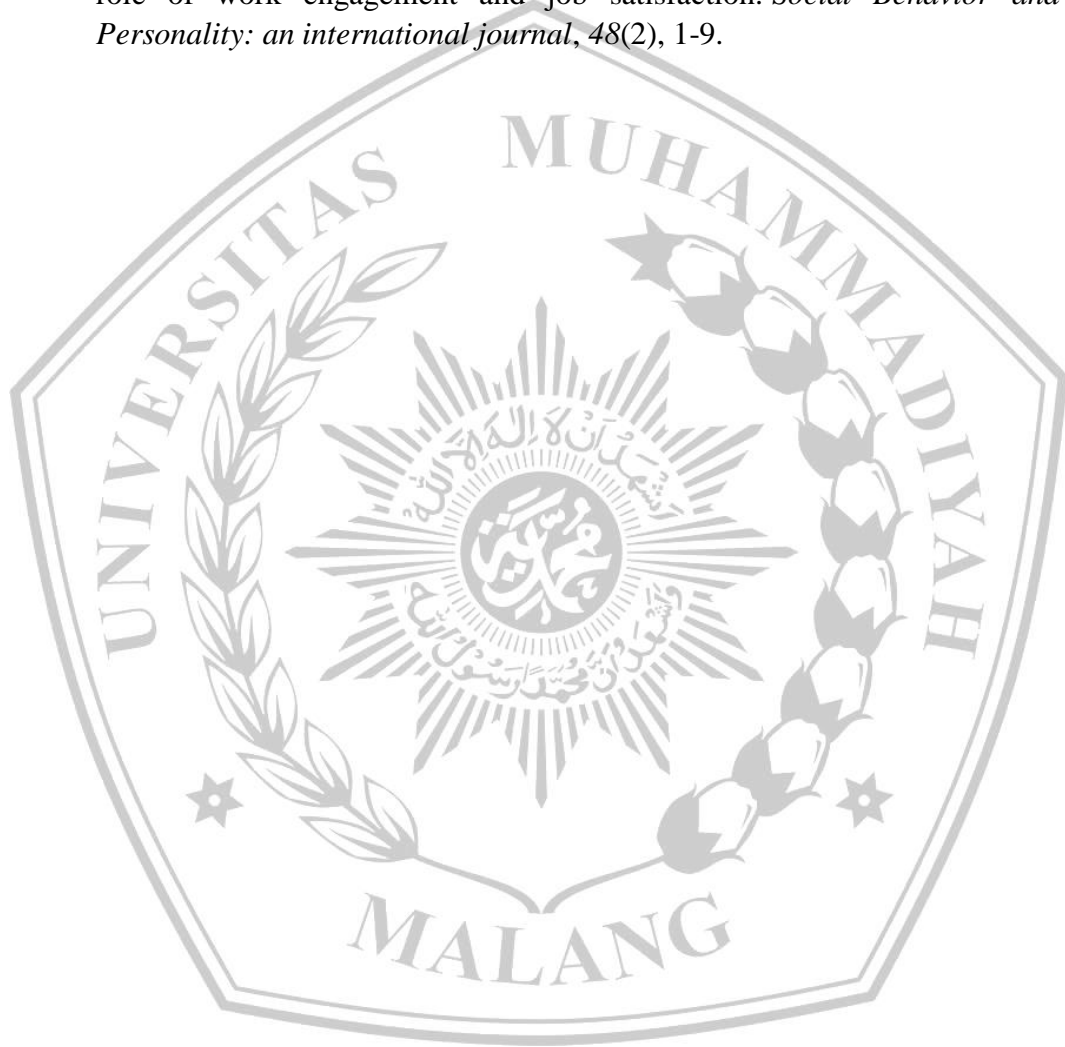
- Gao-Urhahn, X., Biemann, T., & Jaros, S. J. (2016). How affective commitment to the organization changes over time: A longitudinal analysis of the reciprocal relationships between affective organizational commitment and income. *Journal of Organizational Behavior*, 37(4), 515-536.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris* (2nd ed.). Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2015.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of vocational behavior*, 85(3), 361-373.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook* (p. 197). Springer Nature.
- Hanaysha, J. (2016). Testing the effects of employee engagement, work environment, and organizational learning on organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, 289-297.
- Hanifah Noer. (2016). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN AFEKTIF (STUDI PADA KARYAWAN PT. PETROKOPINDO CIPTA SELARAS GRESIK). *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 3 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, 1–10.
- Hariyanto, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada PUSLATBANG Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Hidayat, A. A. (2021). *Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas-Reliabilitas*. Health Books Publishing. <https://books.google.co.id/books?id=0dAeEAAAQBAJ>.
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2018). Organization-based self-esteem and meaningful work mediate effects of empowering leadership on employee behaviors and well-being. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 25(4), 385-398.
- Klein, H. J., Cooper, J. T., Molloy, J. C., & Swanson, J. A. (2014). The assessment of commitment: advantages of a unidimensional, target-free approach. *Journal of Applied Psychology*, 99(2), 222.
- Lee, Y. H., & Chelladurai, P. (2018). Emotional intelligence, emotional labor, coach burnout, job satisfaction, and turnover intention in sport leadership. *European Sport Management Quarterly*, 18(4), 393-412.

- Lu, H., Zhao, Y., & While, A. (2019). Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *International journal of nursing studies*, 94, 21-31.
- Masripah. (2016). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF, KOMITMEN NORMATIF, DAN KOMITMEN KONTINUAN KARYAWAN PADA PERUSAHAAN SWASTA. *Manajemen Sumber Daya Manusia ISSN: 0854 - 8153*, 84–106.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological bulletin*, 108(2), 171.
- Mercurio, Z. A. (2015). Affective commitment as a core essence of organizational commitment: An integrative literature review. *Human resource development review*, 14(4), 389-414.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human resource management review*, 11(3), 299-326.
- Meyer, J. P., Kam, C., Goldenberg, I., & Bremner, N. L. (2013). Organizational commitment in the military: Application of a profile approach. *Military Psychology*, 25(4), 381-401.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2013). *Employee—organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic press.
- Murdani, A. A., & Fachrurrozie, F. (2022). JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Auditor. *Maret*, 2(1), 56–63.
- Nelissen, J., Forrier, A., & Verbruggen, M. (2017). Employee development and voluntary turnover: Testing the employability paradox. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 152-168.
- Niswatun Khasana, Nasharuddin Mas, & dan Alfiana. (2022). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Kader Kesehatan Di Kelurahan Trajeng Kecamatan Pangung Rejo Kota Pasuruan). *Conference on Economic and Business Innovation Sekretariat: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang*, 1871–1885.

- Ocen, E., Francis, K., & Angundaru, G. (2017). The role of training in building employee commitment: the mediating effect of job satisfaction. *European Journal of Training and Development*, 41(9), 742-757.
- Padma Nur Ariyani, R., & Kusumaningtyas Sugiyanto, E. (2020). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*.
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>.
- Park, J., Han, S. J., Kim, J., & Kim, W. (2022). Structural relationships among transformational leadership, affective organizational commitment, and job performance: the mediating role of employee engagement. *European Journal of Training and Development*, 46(9), 920-936.
- Pistariasih, N. P. E., & Adnyani, I. G. A. D. (2022). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(2), 297. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2022.v11.i02.p05>.
- Pradhan, R. K., Jena, L. K., & Pradhan, S. (2017). Role of psychological contract between organisational commitment and employee retention: Findings from Indian manufacturing industries. *World Review of Science, Technology and Sustainable Development*, 13(1), 18-36.
- Ratnaningsih, D. S. (2021). Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 9).
- Ridho, M. G., Wajdi, M.F., Sholahuddin, M. (2023) Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi Kasus PT. Pos indonesia Kantor Cabang Pekalongan). Tesis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Riggle, R. J., Edmondson, D. R., & Hansen, J. D. (2009). A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research. *Journal of business research*, 62(10), 1027-1030.
- Rubenstein, A. L., Eberly, M. B., Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (2018). Surveying the forest: A meta-analysis, moderator investigation, and future-oriented discussion of the antecedents of voluntary employee turnover. *Personnel psychology*, 71(1), 23-65.
- Sandora Meri, & Andrala Athaariqi. (2022). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN BAGIAN MEDIS RS “X” PEKANBARU. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)* P.ISSN: 1410-7988.

- Sari, R. H., & Saragih, R. (2022). *PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI DINSOSP2KBP3A KOTA CIMAHI THE EFFECT OF JOB SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT FOR THE DINSOSP2KBP3A CIMAHI CITY EMPLOYEES* (Vol. 9, Issue 1).
- Setiyanto, A.I., Hidayati, S. N. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis* Vol. 5 No. 1, July 2017
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan bidang produksi CV. X. *PSIKODIMENSIA: Kajian Ilmiah Psikologi*, 13(1), 98.
- Spector, P. E. (2022). *Job satisfaction: From assessment to intervention*. Routledge.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D*. Alfabeta.
<https://books.google.co.id/books?id=aFHZzwEACAAJ>
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh komitmen organisasional karyawan kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3700.
- Sutanto, E. M., & Gunawan, C. (2013). Kepuasan kerja, komitmen organisasional dan turnover intentions. *Jurnal mitra ekonomi dan manajemen bisnis*.
- Taing, M. U., Granger, B. P., Groff, K. W., Jackson, E. M., & Johnson, R. E. (2011). The multidimensional nature of continuance commitment: Commitment owing to economic exchanges versus lack of employment alternatives. *Journal of Business and Psychology*, 26, 269-284.
- Tampubolon, S. V., Sagala, E. J., Manajemen, P., Telekomunikasi, B., & Informatika, D. (2020). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. BUM DIVISI PMKS. *Jurnal Business Management Journal*, 16(2), 65–80. <https://doi.org/10.30813/bmj>.
- Vandenberghe, C., Landry, G., Bentein, K., Anseel, F., Mignonac, K., & Roussel, P. (2021). A dynamic model of the effects of feedback-seeking behavior and organizational commitment on newcomer turnover. *Journal of Management*, 47(2), 519-544.
- Vandenberghe, C., Mignonac, K., & Manville, C. (2015). When normative commitment leads to lower well-being and reduced performance. *Human relations*, 68(5), 843-870.

- Yousaf, A., Yang, H., & Sanders, K. (2015). Effects of intrinsic and extrinsic motivation on task and contextual performance of Pakistani professionals: The mediating role of commitment foci. *Journal of Managerial Psychology*, 30(2), 133-150.
- Yücel, İ. (2012). Examining the relationships among job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: An empirical study.
- Zhang, T., & Li, B. (2020). Job crafting and turnover intention: The mediating role of work engagement and job satisfaction. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 48(2), 1-9.






11% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text

Top Sources

- 9%  Internet sources
- 8%  Publications
- 10%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

