

KEADILAN ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KEINGINAN KELUAR (*INTENTION TO QUIT*) DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL

Esther Praja Anggriany Panggabean

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Prima Indonesia
estherprajaanggrianypanggabean@unprimdn.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out how much influence organizational justice and organizational climate have on the intention to quit partially. To find out how much influence the moderation of organizational commitment can strengthen organizational justice and organizational climate Agathe inst intention to quit the North Sumatra Provincial Parliament Secretariat Office. The population in this study were contract employees of the Secretariat Office of North Sumatra Province, amounting to 103 people. The sample in this study were contract employees at the Secretariat of the North Sumatra Province DPRD, as many as 103 people using population research techniques. Data analysis techniques used are multiple linear regression and MRA. The results showed that the organizational justice variable significantly affected the intention to quit. Organizational climate variables do not significantly inflate the intention to quit. Organizational commitment has the effect of strengthening the effect of organizational justice on the intention to quit. Organizational commitment has the effect of strengthening the influence of organizational climate the on intention to quit.

Keywords: *Organizational Justice, Organizational Climate, Intention To Quit, Organizational Commitment*

PENDAHULUAN

Tercapainya keberhasilan dalam suatu organisasi tidak bisa terlepas dari peranan setiap sumber daya manusia dalam instansi tersebut, untuk itu setiap organisasi ataupun instansi yang menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas untuk kemajuan instansi, berusaha mengelola dengan baik sumber daya manusia yang dimilikinya agar mampu mencapai target-target yang sebelumnya telah ditetapkan dalam instansi. Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan tidaklah cukup dengan hanya memiliki program perekrutan yang baik atau pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kemampuan individu karyawan dalam instansi, akan tetapi suatu program untuk menjaga kepuasan setiap individu karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, menjaga dan membangun loyalitas dan komitmen karyawan terhadap instansi, dan dari semua hal tersebut diharapkan mampu mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja tinggi untuk tetap berada di dalam instansi, adalah bagian penting dari pengelolaan sumber daya manusia dalam instansi.

Menurut Robbins (2010:21) pasang surut perekonomian dunia menyebabkan sebagian besar perusahaan kesulitan menemukan pekerja terampil untuk mengisi lowongan, tawaran upah dan tunjangan besar tidak akan cukup untuk mendapatkan dan mempertahankan pekerja terampil. Pimpinan dan manajer membutuhkan strategi perekrutan dan pemeliharaan yang maju. Karyawan yang bertahan atau meninggalkan pekerjaan dan organisasi mereka tentu saja memiliki berbagai alasan, akan tetapi persoalan yang lebih besar dalam banyak organisasi adalah mengapa karyawan tersebut berhenti secara sukarela. Menurut Swasto (2011:133)

apabila perputaran karyawan banyak terjadi dalam jumlah yang besar, perlu mendapat perhatian serius dan perlu digali informasi mengenai alasan sebenarnya mengapa para karyawan itu berhenti.

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) merupakan suatu organisasi perangkat daerah dimana perangkat daerah kabupaten/kota adalah unsur pembantu Kepala Daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan daerah yang salah satunya adalah Sekretariat DPRD. Sekretariat DPRD mempunyai tugas melaksanakan urusan umum, administrasi, keuangan, persidangan dan risalah, informasi, keprotokolan serta hukum dan perundang-undangan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, dan menyediakan serta mengkoordinasi tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai Kebutuhan dan Kemampuan.

Pada sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara yang menjalankan kegiatan anggota DPRD yang terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, dan menyediakan serta mengkoordinasi tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan Daerah, penyelenggaraan administrasi kesekretariatan, keuangan, rapat-rapat yang diperlukan oleh DPRD. Tenaga ahli di sekretariat DPRD mempunyai tugas dan fungsi membantu anggota DPRD, dengan memeberikan kajian akademis, sebagai konsultan, dan pemberi saran, bagi anggota dewan. Tenaga kontrak di sekretariat DPRD membantu segala kegiatan ASN dan anggota DPRD sesuai dengan kebutuhan dan kegiatan DPRD. Berdasarkan uraian diatas, tenaga kontrak merupakan salah satu tenaga yang diperbantukan baik untuk urusan kesekretariatan maupun kegiatan operasional sehari-hari anggota DPRD. Dalam usaha menjalankan tugas pokok, fungsi dan tata kerjanya, tenaga kontrak mengalami berbagai hambatan, terutama yang berkaitan dengan banyaknya keinginan keluar. Sikap kerja yang ditunjukkan masih rendah, terutama kemampuan membuat publikasi dan dokumentasi kegiatan Dewan. Kurangnya koordinasi menyebabkan publikasi baru dilaksanakan 2 atau 3 minggu setelah kegiatan dewan selesai. Salah satu penyebabnya adalah adanya ketidaksesuaian antara tuntutan dengan kebutuhan hidup yang belum terpenuhi sesuai dengan standar kehidupannya.

Menurut Ayudiarini (2010: 11) mendefinisikan iklim organisasi sebagai kolektif dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi. Aspek iklim organisasi di dalam instansi juga menjadi salah satu aspek penting bagi keinginan karyawan kontrak keluar dari instansi tersebut dimana dalam zaman globalisasi sekarang ini tentunya membutuhkan ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja. Ketenangan dan kenyamanan akan didapatkan karyawan kontrak karena kebutuhan hidupnya terpenuhi. Dengan adanya ketenangan dan kenyamanan yang diperoleh, maka karyawan kontrak yang bekerja akan lebih giat lagi dan bersemangat sehingga kinerja karyawan kontrak juga akan meningkat dengan sendirinya.

Hal inilah yang mendasari penulis untuk memilih judul : "Keadilan Organisasi dan Iklim Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar (*Intention to Quit*) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Moderating di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara".

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian *Intention to Quit*

Mathis (2014:3) mendefinisikan *turnover intention* sebagai suatu keinginan individu untuk meninggalkan perusahaan dan mencari alternatif pekerjaan lain. *Turnover intention* yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang karyawan untuk pindah di perusahaan tempat mereka bekerja sebelumnya (Nelwan, 2008:44). Dessler (2014:629) menjelaskan bahwa pindah kerja atau

turnover merupakan berhentinya karyawan dari suatu perusahaan atau organisasi dan pindah kerja di perusahaan atau organisasi lain atas keinginannya sendiri.

Pengertian Komitmen Organisasi

Robbins (2010:119) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dalam mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Slocum (2011 : 191), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kuatnya keterlibatan karyawan dalam organisasi dan mengidentifikasi keberadaan organisasi tersebut.

Pengertian Keadilan Organisasi

Marissa (2010 : 7) menyatakan keadilan organisasi merupakan suatu perlakuan, maupun tindakan yang diterima oleh setiap karyawan sama tanpa memandang status jabatan atau kedudukan dan dapat dikatakan adil apabila karyawan mendapatkan hak-hak mereka sesuai dengan apa yang mereka kontribusikan kepada perusahaan.

Pengertian Iklim Organisasi

Menurut Amundson dalam Martini dan Rostiana (2013:334) bahwa iklim organisasi mencerminkan kondisi internal suatu organisasi karena iklim hanya dapat dirasakan oleh anggota organisasi tersebut, dan iklim dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul pada karyawan.

Pengertian yang lain menyebutkan bahwa iklim organisasi adalah keadaan di mana seseorang bekerja (Soedjono, 2009 : 4). Tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non-fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah atau kerasan, dan lain sebagainya.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 103 orang. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara yaitu sebanyak 103 orang dengan menggunakan teknik penelitian populasi.

Teknik Analisis Data Penelitian

Regresi Linier Berganda

$$\begin{aligned}
 Y &= a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon \\
 Y &= \textit{Intention to quit} \\
 a &= \textit{Konstanta}
 \end{aligned}$$

- $b_1 - b_2$ = koefisien regresi berganda
 X_1 = Keadilan organisasi
 X_2 = Iklim organisasi
 ε = *Standard Error*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,053	1,645		2,464	,015
Keadilan Organisasi	,462	,129	,356	3,576	,001
Iklim Organisasi	,088	,085	,103	1,031	,305

a. Dependent Variable: Keinginan Keluar (*Intention To Quit*)

$$Y = 4.053 + 0.462 X_1 + 0.088 X_2$$

- Konstanta (a) = 4.053 menunjukkan keadilan organisasi dan iklim organisasi konstan, dimana jika nilai variabel independen = 0, maka keinginan keluar (*intention to quit*) (Y) = 4.053.
- Koefisien regresi X_1 (b_1) = 0.462, menunjukkan bahwa variabel keadilan organisasi (X_1) menunjukkan hasil positif terhadap keinginan keluar (*intention to quit*) (Y). Dengan kata lain, jika variabel keadilan organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan maka keinginan keluar (*intention to quit*) akan bertambah sebesar 0.462 %.
- Koefisien regresi X_2 (b_2) = 0.088, menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi (X_2) berpengaruh positif terhadap keinginan keluar (*intention to quit*) (Y). Dengan kata lain, jika variabel iklim organisasi terjadi peningkatan sebesar satu satuan maka keinginan keluar (*intention to quit*) akan bertambah sebesar 0.088 %.

Hasil Uji Hipotesis

Koefisien Determinan

Tabel 2. Hasil Uji Determinan Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,408 ^a	,166	,150	2,53480

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Keadilan Organisasi

b. Dependent Variable: Keinginan Keluar (Intention To Quit)

Pada Tabel 2, hasil analisis regresi diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,408. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,150 menunjukkan bahwa keadilan organisasi (X_1) dan iklim

organisasi (X_2) sebagai variabel independent mampu menjelaskan variabel keinginan keluar (*intention to quit*) (Y) di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara sebagai variabel dependent sebesar 15%, sedangkan sisanya sebesar 75% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji F

Tabel 3. Hasil Uji F ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	128,331	2	64,166	9,987	,000 ^a
	Residual	642,523	100	6,425		
	Total	770,854	102			

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Keadilan Organisasi

b. Dependent Variable: Keinginan Keluar (Intention To Quit)

Pada Tabel 4.3, diperoleh uji F sebesar 9,987 dengan tingkat signifikansi 0,000, Dimana F_{tabel} adalah sebesar 3,086, yang berarti bahwa $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($9,987 > 3,086$), bahwa secara bersama-sama variabel keadilan organisasi dan iklim organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap keinginan keluar (*intention to quit*).

Uji t

Tabel 4. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,053	1,645		2,464	,015
Keadilan Organisasi	,462	,129	,356	3,576	,001
Iklim Organisasi	,088	,085	,103	1,031	,305

a. Dependent Variable: Keinginan Keluar (*Intention To Quit*)

- Signifikansi X_1 sebesar $0,001 < 0,05$, ini menunjukkan keadilan organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap keinginan keluar (*intention to quit*) (Y), maka terima H_a dan tolak H_0 . Dari t_{hitung} diperoleh sebesar 3,576 dan t_{tabel} sebesar 1,984, yang berarti bahwa variabel X_1 (keadilan organisasi) berpengaruh positif terhadap keinginan keluar (*intention to quit*) (Y).
- Signifikansi X_2 sebesar $0,305 > 0,05$, hal ini menunjukkan iklim organisasi (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan keluar (*intention to quit*) (Y), maka tolak H_a dan terima H_0 . Dari t_{hitung} diperoleh sebesar 1,031 dan t_{tabel} sebesar 1,984, yang berarti bahwa variabel X_2 (iklim organisasi) tidak berpengaruh secara positif terhadap keinginan keluar (*intention to quit*) (Y).

Hasil Uji MRA (*Moderated Regression Analysis*)**MRA 1 (Hipotesis 3)****Tabel 5. Hasil Uji MRA 1
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.770	.602		6,262	,000
Keinginan Keluar_ITQ	-,144	,052	-,263	-2,743	,007

a. Dependent Variable: e2_Absolute

Berdasarkan Tabel 5, menunjukkan bahwa persamaan model 3 MRA adalah $e_{\text{absolute}} = 3.770 - 0.079x$, dimana nilai konstanta ke arah positif, dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 yakni $0.007 < 0.05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak yaitu komitmen organisasional memperkuat hubungan antara pengaruh keadilan organisasi terhadap keinginan keluar (*intention to quit*) pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

MRA 2 (Hipotesis 4)**Tabel 6. Hasil Uji MRA II
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.575	,587		6,091	,000
Keinginan Keluar_ITQ	-,119	,051	-,225	-2,325	,022

a. Dependent Variable: e3_Absolute

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 6, menunjukkan bahwa persamaan model 4 MRA adalah $e_{\text{absolute}} = 3.575 - 0.119x$, dimana nilai konstanta ke arah positif, dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 yakni $0.022 < 0.05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima dan H_1 ditolak yaitu komitmen organisasional memperkuat hubungan antara pengaruh iklim organisasi terhadap keinginan keluar (*intention to quit*) pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

Pembahasan**Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Keinginan Keluar (*Intention To Quit*)**

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap keinginan keluar (*intention to quit*). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wiratama dan Suana (2015:1), membuktikan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Marissa (2010:7) menyatakan

keadilan organisasi merupakan suatu perlakuan, maupun tindakan yang diterima oleh setiap karyawan sama tanpa memandang status jabatan atau kedudukan dan dapat dikatakan adil apabila karyawan mendapatkan hak-hak mereka sesuai dengan apa yang mereka kontribusikan kepada perusahaan. Bakhsi (2009 : 66) juga menyatakan bahwa persepsi dari seorang karyawan mengenai keadilan organisasi sangatlah mempengaruhi sikap dan perilaku mereka dalam bekerja.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Keinginan Keluar (*Intention To Quit*)

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan keluar (*intention to quit*). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adhi dan Sugiono. (2013:79), membuktikan bahwa iklim organisasi terbukti berpengaruh positif secara langsung terhadap *intention to quit*. Faktor iklim organisasi telah ditemukan untuk menjadi signifikan dalam menyelidiki turnover intention dalam beberapa penelitian. Salah satunya adalah penelitian Zeytinoglu *et al* (2007:69) menjelaskan bahwa jika iklim organisasi didefinisikan dan dijelaskan maka secara teori dan penelitian akan mempengaruhi kondisi organisasi dan perilaku karyawan untuk berhenti dari pekerjaan karena faktor- faktor psikologis juga telah diidentifikasi sebagai antiseden literatur kepuasan kerja dan keinginan keluar.

Pengaruh Moderasi Dari Komitmen Organisasional Dapat Memperkuat Keadilan Organisasi Terhadap Keinginan Keluar (*Intention To Quit*)

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel Komitmen organisasional memberi efek memperkuat pengaruh keadilan organisasi terhadap keinginan keluar (*intention to quit*). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sartika (2014:9) di CV. Putra Tama Jaya Semarang, membuktikan bahwa komitmen organisasi tidak memediasi hubungan antara keadilan organisasi terhadap keinginan keluar karyawan. Keinginan keluar karyawan lebih besar dipengaruhi oleh keadilan organisasi secara langsung. Grant *et al.*, (2011:1) menemukan hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan keinginan keluar. *Intention to quit* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi. Sedangkan Marissa (2010:7) menyatakan keadilan organisasi merupakan suatu perlakuan, maupun tindakan yang diterima oleh setiap karyawan sama tanpa memandang status jabatan atau kedudukan dan dapat dikatakan adil apabila karyawan mendapatkan hak-hak mereka sesuai dengan apa yang mereka kontribusikan kepada perusahaan.

Pengaruh Moderasi Dari Komitmen Organisasional Dapat Memperkuat Iklim Organisasi Terhadap Keinginan Keluar (*Intention To Quit*)

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel Komitmen organisasional memberi efek memperkuat pengaruh iklim organisasi terhadap keinginan keluar (*intention to quit*). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adhi dan Sugiono (2013:79), membuktikan bahwa iklim organisasi terbukti berpengaruh negatif terhadap *intention to quit* karyawan di perusahaan Teladan Prima Group melalui variabel pemediasi komitmen organisasional. Ada indikasi lain yang berperan dalam peningkatan tingkat *turnover* karyawan yaitu dari internal perusahaan yang disebut iklim organisasi. Iklim organisasi adalah hasil dari interaksi antar struktur organisasi, sistem, budaya, tingkah laku pimpinan dan kebutuhan-kebutuhan psikologis karyawan (Pareek, 1989 dalam Sivastav, 2016:9). Jadi dapat dikatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu keadaan atau ciri-ciri atau sifat-sifat yang menggambarkan suatu lingkungan psikologis organisasi yang dirasakan oleh orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut. Dalam hal ini organisasi dan karyawan harus secara bersama-sama menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencapai komitmen yang dimaksud. Komitmen ikut dipengaruhi oleh iklim organisasi tempat seorang karyawan bekerja. Jika iklim dalam organisasi tersebut kurang menunjang, misalnya fasilitas kurang, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial keamanan kurang, maka secara otomatis komitmen karyawan terhadap organisasi menjadi makin luntur (Kuncoro, 2012:15).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Variabel keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap keinginan keluar (*intention to quit*).
2. Variabel iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan keluar (*intention to quit*).
3. Komitmen organisasional memberi efek memperkuat pengaruh keadilan organisasi terhadap keinginan keluar (*intention to quit*).
4. Komitmen organisasional memberi efek memperkuat pengaruh iklim organisasi terhadap keinginan keluar (*intention to quit*).

Saran

1. Pihak manajemen perlu untuk meningkatkan pendidikan, pelatihan (*training*) dan peningkatan jenjang karier untuk karyawannya. Ini dimaksudkan mempertahankan komitmen karyawan dan loyalitas kepada organisasi, karena karyawan merasa betah untuk selanjutnya dapat memberikan prestasi terbaiknya.

2. Bagi pihak manajemen selanjutnya diharapkan dapat melakukan penentuan standart untuk menilai prestasi kerja yang fair terhadap setiap karyawan. Penilaian prestasi setiap karyawan merupakan salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia yang sangat rentan konflik kepentingan baik individu maupun kelompok, karenanya manajemen lebih berhati-hati untuk menghindari meningkatnya *intention to quit* karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhi, Setyanto dan Sugiono. (2013). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Keinginan Keluar (Intention To Quit) dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Pada Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit Teladan Prima Group). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. Volume 10. Nomor 1. Januari. Tahun 2013. Hal 75-81. ISSN : 2222-2839.
- Ayudiarini, N. (2010). *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi*. (Diakses dari http://www.gunadarma.ac.id/library/articles/postgraduate/psychology/Artikel_94107008.pdf). ISSN : 2302-8912.
- Bakhsi, Arti. (2009). Organizational Justice Perceptions as Predictor of Job Satisfaction and Organization Commitment. *International Journal Of Business and Management*. 3(9), pp: 34-56. ISSN : 3000-3026.
- Dessler, Gary. (2014). *Human Resource Management* (7rd ed.). New Jersey: Prentice Hall. Inc.
- Grant Kent, David W; Cravens, George S. Low & William C. Moncrief. (2011). "The Role of Satisfaction with Territory Design on the Motivation, Attitudes, and Work Outcomes of Sales People". *Journal of the Academy of Marketing Science*. Volume 29. No. 2. p. 165-178.
- Griffin dan Moorhead (2014). *Personal Management and Industrial Relations*. Seventh Edition. Prentice Hall. New Jersey
- Kuncoro, Mudrajad. (2012). *Manajemen Strategi dan Kebijakan Perusaahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: Erlangga.
- Marissa (2010). The Turnover Intentions for Construction Engineers. *Journal of Marine Science and Technology*. Vol. 19. No. 5. pp. 550-556. Diakses pada tanggal 14 Pebruari 2019).
- Martini, Y dan Rostiana, (2013), *Komitmen Organisasi ditinjau dari Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi, Phronesis*, Vol. 5 No. 9 (21-31).
- Mathis, R. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Nelwan. (2008). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepemimpinan Transformasional, Peluang Promosi Terhadap Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi, dan Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*. Vol. 5. No.2. 139-150. ISSN : 2303-1174.

- Robbins, Stephen P. (2010). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jilid 2. Jakarta : Salemba empat.
- Sartika, Dwi. (2014). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di CV. Putra Tama Jaya). *Management Analysis Journal*. Vol .3. No. 2. 2014. Hal 1-11 ISSN : 2252-6552.
- Slocum, Hellriegel, (2011), *Customer Loyalty, Menumbuhkan dan Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan*. Jakarta : Erlangga.
- Soedjono. (2009). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Pada Terminal Penumpang Umum Di Surabaya. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*. Vol. 4 No. 1 Desember 2009. Hal 30-39. ISSN : 1411-1799.
- Swasto, Bambang. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Wiratama, Dewa Gede dan Suana, I Wayan. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan The Jayakarta Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4 , No.11, 2015: 3675 – 3702. ISSN : 2302-8912.
- Zeytinoglu, I., Denton, M., Davies, S., Baumann, A., Blythe, J., & Boos L. (2007). “Retaining Nurses in their Employing Hospitals and in the Profession: Effects of Job Preference, Unpaid Overtime, Importance of Earnings and Stress,”. *Health Policy*. 79 (1), 57-72.