

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI NON
FINANSIAL DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP
TURNOVER INTENTION PT. PARIT
PADANG PEKANBARU**

Oleh :

Benny Saputra

Pembimbing : Dewita Suryati Ningsih dan Deny Danar Rahayu

Faculty of Economic, Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : beniello88@gmail.com

*Effect Of Cultural Organizations, Non Financial Compensation And Against
Job Insecurity Turnover Intention PT. Parit
Padang Pekanbaru*

ABSTRACT

This research was conducted at PT Parit Padang Pekanbaru in order to determine the effect of variable Cultural Organization, Compensation and Job Insecurity Nonfinancial simultaneously on Turnover Intention in PT Parit Padang Pekanbaru. This study uses primary data obtained from interviews and giving questionnaires to all employees of PT Parit Padang Pekanbaru. Secondary data were obtained relating to the object and the organizational structure of the population in this study were all employees that numbered 43 people and sampled. The analytical method used in this study is the linear regression method berganda. Dari results of testing that was done, simultaneous regression test (Test-F) showed that the variables of Organizational Culture, Compensation and Job Insecurity Nonfinancial simultaneously significant effect on Turnover Intention. From the results of the partial test (t-test) showed that the variables of Organizational Culture, Compensation and Job Insecurity Nonfinancial significant effect on Turnover Intention. The result of the calculation of the coefficient of determination (R²) is equal to 0.794, which means, variable Organizational Culture, Compensation and Job Insecurity Nonfinancial together affect the Turnover Intention, while the rest influenced by other variables not examined in this study.

Keyword: Organizational Culture, Compensation Non financial, Job Insecurity and Turnover Intention

PENDAHULUAN

Bagi setiap perusahaan, baik yang bergerak di bidang barang maupun jasa, Sumber Daya Manusia merupakan elemen yang sangat

penting. Perusahaan merupakan tempat dimana setiap manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun

kebutuhan bagi masyarakat. Melalui potensi yang dimiliki manusia berusaha mewujudkan segala apa yang diinginkan. Dengan potensi dan kemampuan yang dimiliki manusia berusaha untuk berinteraksi dan bersosialisasi juga membentuk kelompok dan menjadi bagian dari kelompok untuk memenuhi berbagai harapan.

Terjadinya *turnover intention* merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. *Turnover* karyawan memang merupakan masalah klasik yang sudah dihadapi oleh pimpinan perusahaan. *Turnover* yang terjadi merugikan perusahaan baik dari segi biaya,

sumber daya maupun motivasi karyawan. Gejala lain yang tampak pada karyawan yang memiliki *intense turnover* selain berusaha mencari lowongan kerja dan merasa tidak betah bekerja diperusahaan juga memiliki gejala-gejala sering mengeluh, merasa tidak senang dengan pekerjaan, pernyataan bernada negatif dan tidak peduli dengan perusahaan tempat dia bekerja. Pra survey yang dilakukan di PT. Parit Padang tentang variabel *turnover intention* yang diukur dengan indikator segera pindah kerja setelah mendapat pekerjaan lain, waspada selalu dalam berfikir, aktif mencari pekerjaan lain, serius berfikir untuk keluar dari pekerjaan, sering berfikir untuk keluar dari pekerjaan dan berfikir bahwa tidak akan bekerja diperusahaan dalam jangka waktu lama. Dalam penelitian ini ada data pra survey tentang Turnover Intention adalah sebagai berikut.

Tabel 1
Hasil Pra Survey Turnover Intention Karyawan PT. Parit Padang Pekanbaru

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah Responden	
	4	%	3	%	2	%	1	%		
Segera pindah	6	24	11	44	5	20	3	12	25	100%
Aktif mencari	6	24	8	32	11	44	0	-	25	100%
Sering berfikir	6	24	6	24	7	28	6	24	25	100%
Serius	9	36	9	36	7	28	0	-	25	100%
Tidak akan lama bekerja	7	28	6	24	8	32	4	16	25	100%
Total	34		40		38		13		125	
Total Persentase %	27		32		30		10		100	%

Sumber : PT Parit Padang Pekanbaru 2016

Hasil pra survey dari 25 orang responden tentang *turnover intention* diketahui bahwa dari responden menjawab sangat setuju sebanyak 27,2%, responden yang menjawab setuju sebanyak 32%, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 30,4% dan sisanya sebanyak 10,4% responden menjawab sangat tidak setuju. Hal ini diperkuat oleh beberapa fenomena lain yang terjadi terkait *turnover intention* karyawan PT Parit Padang Pekanbaru seperti; 1) Beberapa orang karyawan mengaku memang telah memiliki rencana untuk mencari pekerjaan di luar perusahaan, dengan berbagai alasan yang tidak disebutkan, 2) Banyak karyawan yang bekerja tidak lebih dari dua tahun, dan memutuskan untuk *turnover*, 3) Karyawan mengaku jenuh dan saling bertukar informasi pada jam istirahat tentang lowongan kerja yang buka di perusahaan lain.

Dari analisis sederhana latar belakang masalah diatas, maka penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut : a) Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial dan *Job Insecurity* secara simultan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Parit Padang Pekanbaru? b) Apakah terdapat

pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada PT. Parit Padang Pekanbaru? c) Apakah terdapat pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap *Turnover Intention* pada PT. Parit Padang Pekanbaru? d) Apakah terdapat pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada PT. Parit Padang Pekanbaru?

TELAAH PUSTAKA

1. *Turnover Intention*

Menurut Zeffane dalam Kurniasari (2009) arti *Intention* adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela dapat didefinisikan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

2. Budaya Organisasi

Secara etimologi budaya berarti suasana atau keadaan (Depdiknas, 2008) Sedangkan organisasi artinya kesatuan (susunan dsb) yang terdiri atas bagian-bagian (orang dsb) dalam perkumpulan untuk tujuan tertentu. Dengan demikian budaya organisasi dapat diartikan sebagai suasana atau keadaan dalam suatu kelompok kerjasama antara orang-orang yang tergabung di dalamnya untuk mencapai tujuan bersama. Pengertian di atas, masih bersifat umum dan untuk lebih jelasnya dalam konteks organisasi terdapat beberapa pengertian budaya organisasi.

3. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja. Notoadmojo (2009) berpendapat kompensasi adalah yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka dalam memberikan kepuasan bagim karyawan.

4. *job insecurity*

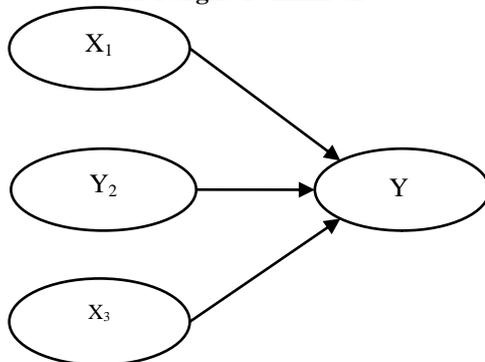
Sementara itu Smithson dan Lewis dalam Kurniasari (2005) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanence*). Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak.

Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity* hal ini bias terjadi di setiap organisasi manapun denagn adanya al ini perusahaan harus memperhatikan setiap karyawanya.

Kerangka Penelitian

Ada pun kerangka penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Sumber :Aryo Teguh 2013

HIPOTESIS

Berdasarkan perumusan masalah dan dihubungkan dengan teori antara variable devenden dan indeviden adalah, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial dan *Job Insecurity* secara simultan terhadap *Intention Turnover* pada PT. Parit Padang Pekanbaru.
2. Diduga terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Intention Turnover* pada PT. Parit Padang Pekanbaru.
3. Diduga terdapat pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap *Intention Turnover* pada PT. Parit Padang Pekanbaru.
4. Diduga terdapat pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Intention Turnover* pada PT. Parit Padang Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Penulis melakukan penelitian ini dengan objek penelitian adalah di PT. Parit Padang Pekanbaru yang beralamat di Komplek Pergudangan Avian Blok H VI (JL. Siak II) Pekanbaru, sedangkan waktu penelitian yang direncanakan adalah selama tiga bulan.

Populasi merupakan jumlah keseluruhan objek yang akan diteliti. Dalam hal ini populasi sejumlah 43 orang karyawan, kemudian yang diambil sebagai responden adalah seluruh karyawan atau populasi dengan metode sensus, karena sesuai dengan pendapat dari Arikunto, (2008) jika populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi.

Analisis data yang digunakan penulis adalah dengan menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Yang mana variabel bebas tersebut terdiri dari Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial dan *Job Insecurity* dan, sedangkan yang menjadi variabel terikat yaitu *Intention Turnover*.

Hubungan antara variabel-variabel tersebut akan diformulasikan ke dalam persamaan (Hasan, 2007) yaitu:

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

Dimana :

Y = *Intention Turnover*

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Kompensasi Non Finansial

X₃ = *Job Insecurity*

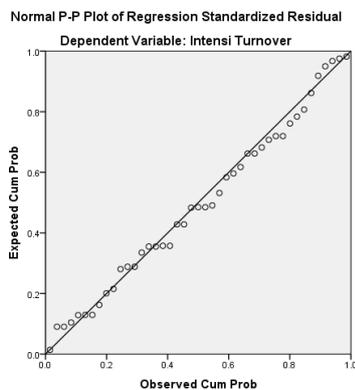
- a = Konstanta
- b₁, b₂ = Koefisien Regresi
- e = Tingkat Kesalahan (Error)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam model regresi, variabel independent dan variabel dependen atau keduanya telah berdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas data, dapat dengan melihat *probability plot*. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Apabila nilai P > 0,05 berarti data berdistribusi normal. Pengujian normalitas residual dapat dilihat dari grafik normal P-P *Plot*. Hasil menunjukkan grafik tersebut diketahui bahwa pencaran residual berada dalam garis lurus melintang, ini dapat diperhatikan pada gambar berikut.

Gambar 1
Uji Normalitas Data



Sumber : Data Olahan, 2016.

Pengujian Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai, maka digunakan analisa regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 21.00 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut :

Tabel 2
Pengujian Regresi Linear Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Konstanta
Budaya organisasi (X1)	0,118	1,852
Kompensasi non finansial (X2)	0,338	
Job insecurity (X3)	0,516	

Sumber : Data Olahan, 2016.

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

$$\text{Turn intention} = 1,852 + 0,118 + 0,338 + 0,516 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 1,852. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka *Turn Intention* sebesar 1,852.
- b. Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi sebesar 0,118. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kemampuan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan *Turn intention* sebesar 0,118 dengan asumsi variabel lain tetap.
- c. Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi Non Finansial sebesar 0,338. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan

Kompensasi Non Finansial sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan *Turn intention* sebesar 0,338 dengan asumsi variabel lain tetap.

- d. Nilai koefisien regresi variabel *Job insecurity* karir 0,516. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan *Job insecurity* sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan *Turn intention* sebesar 0,516 dengan asumsi variabel lain tetap.
- e. Standar *error (e)* merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan dengan F-Test (Anova^b)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh nyata dari variabel Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* secara bersama-sama (Simultan). Uji F ini dilakukan dengan ketentuan untuk memberikan gambaran bagaimana pengujian hipotesis itu bias memberikan pengaruh secara bersama-sama dalam uji F.test adalah sebagai berikut :

- a. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang lemah antar variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Tabel 3
Uji Simultan dengan F-Test (Anova^b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.818	3	4.606	14.288	.000 ^b
	Residual	12.572	39	.322		
	Total	26.391	42			

a. Dependent Variable: *Intensi Turnover*

b. Predictors: (Constant), *Job Insecurity*, budaya organisasi, kompensasi

Sumber : Data Olahan, 2016.

Diketahui F hitung sebesar 14,228 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$F_{tabel} = n - k - 1 ; k$$

$$F_{tabel} = 43 - 3 - 1 ; 2$$

$$F_{tabel} = 39 ; 2$$

$$F_{tabel} = 2,845$$

Keterangan n : Jumlah sampel

k : Jumlah variabel bebas

1 : Konstan

Dengan demikian diketahui F hitung (14,228) > F tabel (2,845) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Pengaruh Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat apakah dari setiap variabel Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial dan *Job Insecurity* secara parsial berpengaruh nyata terhadap *Turnover Intention* . Uji t ini dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan (pengaruh nyata) antara variabel

bebas (Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial dan *Job Insecurity*) dengan variabel terikat (*Turnover Intention*)

- b. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan (pengaruh nyata) antara variabel bebas (Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial dan *Job Insecurity*) dengan variabel terikat (*Turnover Intention*).

Tabel 4
(Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.852	.497		3.723	.001
Budaya Organisasi	.118	.081	.182	3.460	.002
Kompensasi Non Finansial	.338	.169	.321	2.789	.000
<i>Job Insecurity</i>	.516	.158	.528	3.274	.000

a. *Dependent Variable: Intention Turnover*
Sumber : Data Olahan, 2016.

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% (*2-tailed*) dengan Persamaan berikut:

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= n - k - 1 : \alpha / 2 \\ &= 43 - 2 - 1 : 0,05 / 2 \\ &= 40 : 0,025 \\ &= 2,021 \end{aligned}$$

keterangan: n : Jumlah
k : Jumlah variabel bebas
1 : Konstan

Selanjutnya dapat dijelaskan hasil pengujian hipotesis dari masing-masing variabel bebas

(Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial dan *Job Insecurity*) sebagai berikut :

- Budaya organisasi (X1).** Diketahui t hitung (3,460) > t tabel (2,021). Artinya variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT Parit Padang Pekanbaru.
- Kompensasi Non Finansial (X2).** Diketahui t hitung (2,789) > t tabel. Artinya variabel Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada pt Parit Padang Pekanbaru
- Jobs insecurity* (X3).** Diketahui t hitung (3,724) > t tabel ((2,021). Artinya variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT Parit Padang Pekanbaru.

Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel bebas (Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial dan *Job Insecurity*) dengan variabel terikat (*Turnover Intention*). Semakin besar nilai koefisien korelasinya maka menunjukkan semakin eratnya hubungan antar variabel dan sebaliknya. Pedoman untuk menentukan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

- 0,00 – 0,199: Sangat Rendah
- 0,20 – 0,399: Rendah
- 0,40 – 0,599: Sedang
- 0,60 – 0,799: Kuat
- 0,80 – 1,000: Sangat Kuat

Tabel
Uji Koefisien Determinasi
(R Square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.794	.787	.56778

Sumber : Data olahan, 2016.

Nilai R menunjukkan korelasi berganda antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam tabel 5.12 diketahui nilai R sebesar 0,724. Artinya adalah bahwa korelasi berganda antara variabel independen (Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial dan *Job Insecurity* dengan variabel dependen (*Turnover Intention*) memiliki hubungan yang sangat kuat.

Hasil koefisien determinasi nilai R^2 merupakan nilai R Square dalam tabel 5.12 sebesar 0,794. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial dan *Job Insecurity*) terhadap variabel dependen (*Turnover Intention*) adalah sebesar 79,4%, sedangkan sisanya sebesar 20,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Variabel Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial dan *Job Insecurity* secara bersama-

sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Parit Padang Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian dengan perhitungan statistik menunjukkan bahwa diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikan.

2. Variabel Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial dan *Job Insecurity* secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Namun menurut hasil penelitian, kemampuan Budaya Organisasi lebih dominan mempengaruhi *Turnover Intention Auditor* dibandingkan Kompensasi Non Finansial dan *Job insecurity* Hal ini telah dibuktikan dari hasil penelitian dengan perhitungan statistik yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ dibandingkan dengan Kompensasi Non Finansial dan *Job Insecurity*. Jadi dapat disimpulkan bahwa kemampuan lebih dominan mempengaruhi *Turnover Intention* pada PT Parit Padang Pekanbaru, karena variabel ini memiliki nilai t_{hitung} yang paling tinggi dibandingkan dengan variabel lainnya.
3. Korelasi/hubungan antara Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial dan *Job Insecurity* dengan *Turnover Intention* pada PT Parit Padang Pekanbaru adalah sangat kuat yaitu sebesar ($R= 0,724$) atau sebesar 72,4% dan Koefesian determinasi atau angka R

square adalah sebesar 0,794 atau sebesar 79,4%.

Saran

Berdasarkan kesimpulan, diperoleh saran penelitian sebagai berikut :

1. Dalam rangka untuk tidak terjadinya *turnover intention* di PT Parit Padang ini yang harus dilakukan adalah memberikan kenyamanan dan fasilitas tentunya yang didukung oleh gaji yang baik bagi karyawan.
2. Disarankan kepada atasan untuk selalu memperhatikan kepuasan karyawan dan memberi penghargaan atas hasil kerja yang baik, melakukan motivasi yang berkala, memberi dorongan atau semangat dalam mencapai target dalam pekerjaannya dan menjaga lingkungan karyawan tetap kondusif agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya dan menguntungkan bagi instansi.
3. Seharusnya Instansi lebih memperhatikan kemampuan para pekerja dengan mengembangkan karir mereka agar mencapai suatu tujuan organisasi dalam hal *skill* dan Kompetensi daya saing agar memberikan kontribusi kepada instansi.

DAFTAR PUSTAKA

Azwar. 2010. Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Chatab, N. 2007. *Profil Budaya Organisasi Mendiagnosis Budaya dan Merangsang Perubahannya*. Bandung: CV Alfabeta.

Depdiknas. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta. Balai Pustaka.

Grant et al. 2001. The Role of Satisfaction with Territory Design on the Motivation, Attitudes, and Work Outcomes of Salespeople. *Journal of the Academy of Marketing Science*. Volume 29. No. 2 Hal 165-178.

Hambali, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Hasibuan, H. Malayu SP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

John M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T. Matteson. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga

Keith Davis dan Jhon W. Newstrom. 1985. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta. Erlangga.

Kurniasari, L., 2005. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Insecurity Karyawan terhadap Intensi Turnover. Yayasan Dana Mandiri Sejahtera.

Malayu S.P. Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Mas'ud, Fuad. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.

- Mobley, William H. 1986. *Pergantian Karyawan. Sebab-Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pessindo.
- Nisa, Happy Dayantia dkk. 2011. Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Intensi Turnover pada Karyawan. Universitas Muhammadiyah. Malang.
- Nugroho, Setiadi. 2010. *Perilaku Konsumen: Perspektif Kontemporer pada Motif, Tujuan, dan Keinginan Konsumen*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Robbins, Stephen P. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Sastrohadiwiryo dan Bedjo Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendidikan Administrasi dan Operatif)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi III. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Sumarni, Murti. 2011. Pengaruh Employee Retention terhadap Turnover Intention dan Kinerja Karyawan. Akmenika UPY. Volume 8. Universitas PGRI. Yogyakarta.
- Tampubolon, P. Manahan. 2004. *Manajemen Operasional*, edisi pertama, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- www. Geckcandfly. Com/blogspot-templates/ *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Teori Budaya Organisasi. Bahan Kuliah Manajemen. 2009