

**KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP TURNOVER INTENTION
(STUDI PADA PT VERITRA SENTOSA INTERNASIONAL)**

**ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND WORK ENVIRONMENT
TURNOVER INTENTION
(STUDY AT PT VERITRA SENTOSA INTERNASIONAL)**

Febrina Wijayanti, Gun Gunawan Rachman
Program Studi Magister Manajemen
Pascasarjana Universitas Langlangbuana

ABSTRAK

Keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intentions*) pada industri jasa merupakan sinyal awal terjadinya pengunduran diri (*resign*) karyawan dalam industri tersebut. Hal tersebut perlu dijadikan perhatian bagi perusahaan karena tingginya keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intentions*) di dalam suatu perusahaan dapat mengganggu aktifitas dan produktifitas. Selain itu keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intentions*) juga dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja. Data mengenai komitmen organisasi, lingkungan kerja dan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intentions*) serta tiga hipotesis penelitian diperoleh melalui wawancara dengan menggunakan kuesioner kepada 85 responden karyawan PT Veritra Sentosa Internasional. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis dengan menggunakan teknik analisis SEM. Hasil pengujian ketiga hipotesis penelitian dengan menggunakan analisis SEM menunjukkan bahwa Komitmen organisasi *terhadap turnover intention* pada PT Veritra Sentosa Internasional tergolong baik. Artinya semakin tingginya komitmen organisasi maka semakin rendah intention to leave atau niat keluar karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Artinya semakin rendahnya lingkungan kerja akan semakin meningkatkan *turnover intention*. *Turnover intention* pada PT Veritra Sentosa Internasional masih tergolong sangat kecil sebagian besar karyawan merasa komitmen dari organisasi sudah baik dan karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya. Sehingga sebagian besar karyawan untuk meninggalkan perusahaan masih sebatas keinginan saja belum sampai pada tahap realisasi.

Kata kunci: *komitmen karyawan terhadap organisasi, masalah lingkungan kerja, turnover intention*

ABSTRACT

The desire of employees to move (turnover intentions) in the service industry is an initial signal of resignation (resign) employees in the industry. This needs to be a concern for the company because of the high desire of employees to move (Turnover intentions) within a company can disrupt activities and productivity. Besides the desire of employees to move (Turnover intentions) can also create instability and uncertainty about labor conditions. Data on organizational commitment, work environment and employee turnover intentions and three research hypotheses were obtained through interviews using a questionnaire to 85 respondents of PT Veritra Sentosa Internasional employees. The data obtained were then analyzed using SEM analysis techniques. The results of testing the three research hypotheses using SEM

analysis showed that the organizational commitment to turnover intention at PT Veritra Sentosa Internasional was classified as good. This means that the higher the organizational commitment, the lower the intention to leave or the intention to leave the employee. work environment influences turnover intention. This means that the lower working environment will further increase turnover intention. Turnover Intention at PT Veritra Sentosa Internasional is still classified as very small, most employees feel the commitment of the organization is good and employees feel comfortable with the work environment. So that most of the employees to leave the company are still limited to their desires and have not reached the realization stage.

Keywords: *employee commitment to the organization, work environment issues, turnover intention*

LATAR BELAKANG

Employee turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan (kehilangan sejumlah karyawan) pada periode tertentu, sedangkan keinginan Pindah kerja (*turnover intentions*) sendiri mengacu kepada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan sebuah perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan nyata meninggalkan perusahaan tersebut (Wijayanti, 2005). Oleh karena itu, upaya untuk mengendalikan dan menurunkan *employee turnover*, dapat dimulai dengan menghilangkan *turnover intentions* karyawan (Pareke, 2007).

Fenomena *turnover* menjadi masalah bagi perusahaan ketika karyawan berprestasi tinggilah yang keluar perusahaan. Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya *turnover* pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu serta biaya baru dalam merekrut karyawan baru (Robbins, 2008). Akan tetapi ada kalanya *turnover* berdampak positif bagi perusahaan apabila yang keluar adalah karyawan yang memiliki kinerja rendah. Dengan adanya *turnover* yang dilakukan oleh karyawan yang kurang berpotensi akan memberikan kesempatan kepada perusahaan untuk merekrut karyawan baru yang lebih berpotensi (Mobley, 2011).

Selain berdampak terhadap organisasi, *turnover* juga berdampak terhadap karyawan yang masih bertahan.

Banyaknya rekan kerja yang keluar dari perusahaan secara sukarela (*voluntary turnover*), membuat karyawan yang masih bertahan untuk mengevaluasi kembali pekerjaannya lalu menentukan apakah ia akan keluar mengikuti jejak rekan-rekannya atau tetap bertahan di perusahaan. Akan tetapi jika yang banyak terjadi adalah *involuntary turnover* sedangkan karyawan masih ingin tetap bertahan, maka ia akan berusaha meningkatkan kinerjanya agar tidak diberhentikan oleh perusahaan.

Menurut Richard M. Steers dalam Sopiah, 2008, p. 156, komitmen organisasional sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap perusahaannya.

Intisari yang bisa diambil bahwa komitmen organisasional adalah kemampuan pada karyawan dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, tujuan organisasi atau perusahaan, mencakup unsur loyalitas terhadap perusahaan, dan keterlibatan dalam pekerjaan.

Menurut Sedarmayati (2007) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Nitisemito dalam Nuraini (2013:97)

lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Intisari yang bisa diambil bahwa masalah lingkungan kerja merupakan suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Tett dan Mayer (1993:262) mendefinisikan *turnover intention* merupakan hasrat keinginan sadar dan terencana untuk meninggalkan organisasi. Lee dalam Varshney (2014:88) menyatakan *turnover intention* adalah persepsi subjektif dari anggota organisasi untuk keluar dari pekerjaan saat ini untuk kesempatan lain. Pendapat lain dikemukakan oleh Lacity et.al. dalam Bothma dan Rood (2013:2) mendefinisikan *turnover intention* sebagai sejauh mana seorang karyawan berencana untuk meninggalkan organisasi.

Intisari yang bisa diambil bahwa keinginan atau niat seseorang (karyawan) untuk berpindah kerja atau meninggalkan pekerjaannya yang sekarang dengan mengharapkan pekerjaan yang lebih baik dan bisa meningkatkan taraf kehidupan mereka.

Jika dijabarkan secara rinci dalam pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* PT Veritra Sentosa Internasional?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* PT Veritra Sentosa Internasional?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* PT Veritra Sentosa Internasional?

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif, karena sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu penelitian menggunakan deskriptif untuk mendapatkan gambaran dari setiap variabel.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Veritra Sentosa Internasional dari level supervisor sampai clerek dengan total jumlah karyawan sebanyak 106 orang. Penentuan dalam sampel penelitian ini menggunakan rumus slovin.

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan Model persamaan struktural berbasis variance (PLS) mampu menggambarkan variabel laten (tak terukur langsung) dan diukur menggunakan indikator-indikator (variabel manifest).

Penulis menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan alasan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan variabel laten (tidak terukur langsung) yang dapat diukur berdasarkan pada indikator-indikatornya (variabel manifest), serta secara bersama-sama melibatkan tingkat kekeliruan pengukuran (error). Sehingga penulis dapat menganalisis secara lebih terperinci indikator-indikator dari variabel laten yang merefleksikan paling kuat dan paling lemah variabel laten yang mengikutkan tingkat kekeliruannya.

Model ini dikembangkan sebagai alternatif untuk situasi dimana dasar teori pada perancangan model lemah atau indikator yang tersedia tidak memenuhi model pengukuran refleksif. PLS selain dapat digunakan sebagai konfirmasi teori juga dapat digunakan untuk membangun hubungan yang belum ada landasan teorinya untuk pengujian proposisi.

Berdasarkan kerangka pemikiran maka hipotesis untuk menjawab permasalahan tersebut sebagai berikut:

H1: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*

H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*

H3: Keduanya berpengaruh terhadap *turnover intention*

Langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Setelah semua kuesioner terkumpul, data dipilih dan dikelompokkan menurut kelompok variabel masing-masing, diteruskan dengan memberikan skor untuk jawaban dari setiap item pertanyaan pernyataan yang diajukan.
2. Menyusun data yang sudah diberi skor ke dalam table (tabulasi data).
3. Dihitung besarnya tingkat variabel laten dengan melihat jumlah total skor jawaban variabel tertinggi yang dicapai dikalikan dengan jumlah responden (Skor Ideal)

$$\text{Total Skor} = \frac{\text{Skor Ideal}}{\text{Skor Aktual}} \times 100\%$$

Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Turnover Intention dan Tanggapan Responden terhadap Komitmen Organisasional

Pernyataan komitmen organisasional memiliki 7 item pernyataan dengan lima pilihan jawaban. Adapun beberapa dimensi yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan teori komitmen organisasional dari Allen dan Meyer (1990) dilihat dari 3 dimensi, yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan. Melalui nilai mean dari masing-masing pernyataan-pernyataan di setiap dimensi, akan terlihat tingkat komitmen yang dimiliki oleh karyawan.

Hasil perhitungan skor total rata rata (Grand Mean) dari variabel komitmen organisasional adalah berada pada kategori

baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kondisi komitmen organisasional pada PT Veritra Sentosa Internasional adalah baik.

Tingkat komitmen di PT Veritra Sentosa Internasional baik. Dalam menumbuhkan komitmen yang nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan, organisasi perlu menciptakan suatu suasana atau kondisi kerja yang dapat memenuhi harapan dari karyawan. Peningkatan terhadap kondisi kerja ini dilakukan agar dapat menyenangkan karyawan sehingga karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang didapat serta fasilitas lainnya yang mendukung kegiatan kerja. Sehingga, karyawan dapat bekerja dengan semangat, produktif, dan menampilkan kinerja yang terbaik.

Turnover Intention dan Tanggapan Responden terhadap Lingkungan Kerja

Pernyataan lingkungan kerja memiliki 12 item pernyataan dengan lima pilihan jawaban. Adapun beberapa dimensi yang digunakan dalam penelitian ini dilihat dari 9 dimensi, yaitu fasilitas, pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, warna, kelembaban udara, keamanan, hubungan harmonis dan kesempatan untuk maju. Melalui nilai mean dari masing-masing pernyataan-pernyataan di setiap dimensi, akan terlihat tingkat komitmen yang dimiliki oleh karyawan.

Nilai grand mean tanggapan responden terhadap 12 pernyataan yang berhubungan dengan lingkungan kerja berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan lingkungan kerja pada PT Veritra Sentosa Internasional berada pada klasifikasi baik. Artinya, sarana dan prasarana kerja telah memenuhi standar, namun harus dilakukan upaya penambahan. Hal ini dimaksudkan untuk menunjang pencapaian kinerja yang optimal dimasa mendatang.

Tanggapan Responden terhadap Turnover Intentions

Pernyataan *turnover intentions* memiliki 10 item pernyataan dengan lima pilihan jawaban. Adapun beberapa dimensi yang digunakan dalam penelitian ini dilihat dari 3 dimensi, yaitu *thinking of quitting*, *intentions to search for alternative*, dan *intention to quit*. Melalui nilai mean dari masing-masing pernyataan-pernyataan di setiap dimensi, akan terlihat tingkat komitmen yang dimiliki oleh karyawan.

Nilai grand mean tanggapan responden terhadap 10 pernyataan yang berhubungan dengan *turnover intentions* berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan *turnover intentions* pada PT Veritra Sentosa Internasional berada pada klasifikasi baik. Artinya, tingkat *turnover intention* belum menunjukkan adanya kenaikan yang berarti, namun harus dilakukan upaya perbaikan. Keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi sangat merugikan perusahaan karena banyak biaya yang telah dikeluarkan untuk perekrutan karyawan yang dilakukan. Masalah lain yang ditimbulkan oleh *turnover* adalah turunnya produktifitas disebabkan kehilangan karyawan sampai dengan adanya pengganti karyawan yang baru. Oleh karena itu harus dilakukan upaya penurunan *turnover*. Hal ini dimaksudkan untuk menunjang pencapaian kinerja yang optimal di masa mendatang.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intentions

Pengaruh variabel komitmen organisasional terhadap *turnover intentions* adalah sebesar 0,651 dan termasuk dalam kategori medium. komitmen organisasional dengan direfleksikan oleh dimensi keterlibatan karyawan dalam kegiatan perusahaan, ikatan karyawan dengan perusahaan, karyawan mempunyai ikatan emosional dengan perusahaan. Jika saya keluar dari perusahaan, saya merasa rugi akan biaya yang saya keluarkan selama masa karir, Jika saya keluar dari perusahaan, saya merasa rugi akan waktu yang saya keluarkan selama masa karir, Jika saya keluar dari perusahaan, saya

merasa rugi akan tenaga yang saya keluarkan selama masa karir, Saya merasa rugi akan promosi jabatan apabila meninggalkan perusahaan.

Keterlibatan karyawan dalam kegiatan perusahaan, Jika saya keluar dari perusahaan, saya merasa rugi akan biaya yang saya keluarkan selama masa karir dan Jika saya keluar dari perusahaan, saya merasa rugi akan tenaga yang saya keluarkan selama masa karir memberikan kontribusi yang besar, hal ini dapat dilihat dari hasil lebih tinggi dibandingkan dengan dimensi pada walaupun sudah diluar lingkungan kerja, saya merasa tidak tenang ketika perusahaan sedang ada masalah dan Jika saya keluar dari perusahaan, saya merasa rugi akan waktu yang saya keluarkan selama masa karir. Sedangkan untuk kontribusi dari variabel Saya merasa mempunyai ikatan emosional dengan perusahaan dan Saya merasa rugi akan promosi jabatan apabila meninggalkan perusahaan.

Temuan penelitian atas komitmen organisasional yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional dapat diimplementasikan dengan baik. Dengan demikian bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intentions*.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intentions

Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap *turnover intentions* adalah sebesar 0,341 dan termasuk dalam kategori medium. Koefisien ini menunjukkan bahwa variabelitas *turnover intentions* dijelaskan oleh lingkungan kerja dengan direfleksikan oleh dimensi perusahaan menyediakan kantin yang mudah dicapai dan dengan harga yang terjangkau.

Perusahaan memberikan program kesehatan dengan baik dan dapat digunakan dengan mudah. Perusahaan menyediakan kamar mandi dan kamar kecil yang bersih dan mudah dicapai. Penerangan di tempat anda bekerja sudah baik. Suhu udara di tempat anda bekerja sudah pas. Pengaturan dan pengendalian suara bising di tempat

anda bekerja sudah baik, Warna ruangan tempat anda bekerja sudah baik dan tidak mengganggu pekerjaan yang anda lakukan, ruangan yang disediakan perusahaan cukup luas untuk melakukan pekerjaan anda.

Keamanan kerja di perusahaan cukup memadai, hubungan antar karyawan berjalan dengan baik, Pimpinan anda membantu saat anda mengalami kesulitan dalam bekerja, Hubungan antara pimpinan anda dengan karyawan berjalan dengan baik.

Perusahaan memberikan program kesehatan dengan baik dan dapat digunakan dengan mudah, Penerangan di tempat anda bekerja sudah baik, dan hubungan antar karyawan berjalan dengan baik memberikan kontribusi yang besar, hal ini dapat dilihat dari hasil lebih tinggi dibandingkan dengan nilai pada Pengaturan dan pengendalian suara bising di tempat anda bekerja sudah baik, Warna ruangan tempat anda bekerja sudah baik dan tidak mengganggu pekerjaan yang anda lakukan, Pimpinan anda membantu saat anda mengalami kesulitan dalam bekerja, Hubungan antara pimpinan anda dengan karyawan berjalan dengan baik.

Sedangkan untuk kontribusi dari variabel perusahaan menyediakan kantin yang mudah dicapai dan dengan harga yang terjangkau, Suhu udara di tempat anda bekerja sudah pas dan ruangan yang disediakan perusahaan cukup luas untuk melakukan pekerjaan anda. Selanjutnya untuk kontribusi dari variabel Keamanan kerja di perusahaan cukup memadai dan Perusahaan menyediakan kamar mandi dan kamar kecil yang bersih dan mudah dicapai.

Temuan penelitian atas lingkungan kerja yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat diimplementasikan dengan baik. Dengan demikian hipotesis 2 diterima bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intentions*.

Pengaruh Komitmen Organisasional dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intentions

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional, lingkungan kerja terhadap *turnover intentions* memiliki pengaruh, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin meningkatkan kepuasan dari pekerjaan yang dilakukan. Kemudian lingkungan kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap variabel *turnover intentions*, sehingga semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka dapat mempengaruhi turunya tingkat *turnover intentions*.

Selanjutnya, kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel turnover intention, sehingga semakin baik dan sesuai kompensasi yang didapatkan oleh karyawan maka dapat mempengaruhi turunya *turnover intentions* dari karyawan. Kemudian kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel turnover intention, sehingga semakin baik atau buruknya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka tidak berpengaruh terhadap naik atau turunya tingkat *turnover intentions* dari karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang didapatkan pada komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intentions* di PT Veritra Sentosa Internasional maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi terhadap *turnover intentions* pada PT Veritra Sentosa Internasional tergolong baik. Artinya semakin tingginya komitmen organisasi maka semakin rendah intention to leave atau niat keluar karyawan. Saat seorang karyawan yang telah terpenuhi semua kebutuhan dan keinginannya oleh organisasi bisa dikatakan puas, maka niat keluarnya juga semakin rendah karena karyawan merasa

- nyaman bekerja dalam perusahaan tersebut.
2. Lingkungan kerja pada PT Veritra Sentosa Internasional secara keseluruhan dinilai tergolong baik oleh karyawan. Hal ini terlihat dari pernyataan karyawan yang merasa puas dengan perusahaan yang sudah menyediakan dan memberikan program kesehatan dengan baik dan dapat digunakan dengan mudah oleh karyawan. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intentions*. Artinya semakin rendahnya lingkungan kerja akan semakin meningkatkan *turnover intentions*.
 3. Komitmen organisasi dan lingkungan kerja pada PT Veritra Sentosa Internasional terhadap *turnover intentions* tergolong baik berdasarkan pernyataan karyawan. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *turnover intentions* pada PT Veritra Sentosa Internasional masih tergolong sangat kecil dikarenakan sebagian besar karyawan merasa komitmen dari organisasi sudah baik dan karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya. Sehingga sebagian besar karyawan untuk meninggalkan perusahaan masih sebatas keinginan saja belum sampai pada tahap realisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Aamodt, G. M. (2004). "Applied industrial/organizational psychology", 4th Edition, Thomson Wadsworth Publishing, California,.

Daft, Richard L. (2010). Era Baru Manajemen. Jakarta: Salemba empat.

Ghozali, Imam (2012). "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS",

Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang,.

Grensing L. (1991). "Seleksi Karyawan", Arcan, Jakarta.

Handoko, T. Hani (2000). "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia", BPFE, Yogyakarta.

Harnoto, (2002) "Manajemen Sumber Daya Manusia", Edisi 2, PT. Prehallindo, Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. (2012) "Manajemen Sumber Daya Manusia", Edisi Revisi, PT Bumi Aksara, Jakarta.

Husnan, Suad (1991). "Perencanaan Perusahaan", BPFE UGM, Yogyakarta.

Luthans, Fred (2006). "Perilaku Organisasi", Edisi 10, CV.ANDI OFFSET, Yogyakarta,.

Mahdi et al (2012). "The Relation Between Job Satisfaction and Turnover", Journal of Applied Sciences 9 (9): 1518-1526.

Mas'ud, Fuad (2004). "Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)", Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Mathis, Robert L, John H. Jackson. (2001). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Salemba empat.

Mondy, R. Wayne. (2008). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta.

Munandar, Sunyoto Ashar (2008). Psikologi Industri Dan Organisasi. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).

Neale, Margareth A dan Gregory B. Northcraft (1991). "Factor Influencing Organizational Commitment, Motivation and Work Behaviour", Edisi Richard M. Steers dan Lyman W. Porter, Mc Graw-Hill, Inc., Singapore.

Robbins, Stephen P (2001). "Organizational Behavior", 9th Edition, Upple Saddle River, Prentice-Hall Inc, New Jersey.

Robbins, Stephen P (2006). "Perilaku Organisasi", PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.