

**PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, KOMITMEN
BERKELANJUTAN DAN KOMITMEN NORMATIF TERHADAP
KEINGINAN UNTUK PINDAH
(STUDI PADA PERAWAT DI RS FATIMA KETAPANG)**

Rufina Dian, Francisca Hermawan

Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya
rufina_dian@ymail.com , franciscahermawan@yahoo.com

Abstract

Research regarding organizational commitments has been made multiple times, however research regarding affective, continuance and Normative commitments that effected hospital nurses' willingness to relocate has only been done a few times. The primary data for this research were acquired from Fatima Hospital nurses' opinions, located in Ketapang, West Borneo. Samples were collected and calculated using a simple random sampling, and the statistical method used to test each hypothesis is multilevel linear regression. The outcome of this research has shown that not all tested hypothesis are acceptable. Affective commitment has negative impact towards the willingness to relocate, and Continuance commitment also has negative impact towards the willingness to relocate. On the other hand, Normative commitment has positive impact towards the willingness to relocate and organizational commitment has simultaneously impacted the willingness to relocate.

Key words : *Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment, willingness to relocate.*

PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia dalam organisasi merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu organisasi. Antara perusahaan dan karyawan memiliki hubungan yang bersifat simbiosis mutualisme. Jika hubungan tersebut sudah tidak saling menguntungkan maka akan mempengaruhi perilaku karyawan. Hal ini perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan karena salah satu bentuk perilaku karyawan yang sulit dicegah adalah keinginan untuk pindah (*turnover intention*) yang berdampak pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi umumnya didahului oleh niat karyawan yang dipicu antara lain oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan dan tidak adanya komitmen karyawan terhadap organisasi. Menurut Kreitner and Kinicki (2010:p.166), komitmen adalah perjanjian untuk melakukan sesuatu bagi diri sendiri, individu lain, kelompok, atau organisasi.

Secara formal, peneliti perilaku organisasi mendefinisikan komitmen sebagai "suatu kekuatan yang mengikat seseorang ke tindakan yang relevan dengan satu atau lebih target". Definisi ini menekankan bahwa komitmen berhubungan dengan perilaku dan komitmen yang dapat ditujukan pada beberapa sasaran atau badan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan dan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan secara efisien dan efektif (Sopiah, 2008:155).

Adanya komitmen yang tinggi menarik perhatian penulis untuk mengkaji apakah terdapat pengaruh negatif dari komitmen afektif; komitmen berkelanjutan; komitmen normatif terhadap keinginan untuk pindah perawat di RS Fatima Ketapang? Selanjutnya Apakah komitmen organisasional secara simultan berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah perawat di RS Fatima Ketapang?

TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen Organisasional

Dalam perilaku organisasi, terdapat beragam definisi mengenai komitmen organisasional. Menurut Kreitner and Kinicki (2010:p.166), komitmen organisasional adalah tingkat identifikasi individu dengan organisasi dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Robbins and Judge (2011:p.111) berpendapat bahwa komitmen organisasional adalah tingkat dimana karyawan memihak kepada organisasi tertentu serta tujuan-tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Secara spesifik Luthans (2011:p.147) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai (1) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota dalam suatu organisasi; (2) kemauan untuk mengerahkan tingkat usaha yang tinggi untuk organisasi; (3) suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan merupakan proses yang berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kesejahteraan yang terus menerus.

Menurut Meyer and Allen dalam Luthans (2011:p.148) menyatakan bahwa komitmen afektif (*affective commitment*) merupakan ikatan emosional karyawan pada organisasi, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan dalam organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka menginginkannya (*want to*).

Sedangkan komitmen normatif (*normative commitment*) merupakan perasaan karyawan akan kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Sesuatu yang mendorong anggota untuk tetap berada dan memberikan sumbangan pada keberadaan suatu organisasi baik materi maupun non materi adalah adanya kewajiban moral yang mana seseorang akan merasa tidak nyaman dan bersalah jika tidak melakukan sesuatu.

Robbins and Judge (2011:p.111) mengemukakan bahwa komitmen afektif merupakan perasaan emosional karyawan untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya, sedangkan komitmen normatif adalah kewajiban untuk tetap bertahan dalam suatu organisasi karena alasan-alasan moral atau etis. Individu yang memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasinya sering kali sekadar hanya menunggu kesempatan baik untuk keluar dari pekerjaannya (Noe et al, 2010:p.7).

Menurut Mowday et al dalam Minner (1997) menyatakan bahwa faktor-faktor pembentuk komitmen organisasional akan berbeda bagi karyawan yang baru bekerja, setelah menjalani masa kerja yang cukup lama, serta bagi karyawan yang bekerja dalam tahapan yang lama yang menganggap perusahaan atau organisasi tersebut sudah menjadi bagian dalam hidupnya. Minner (1997) dalam Sopiah (2008:p.163) menjelaskan bahwa pada fase awal atau yang disebut dengan *initial commitment*, faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi adalah karakteristik individu, harapan-harapan karyawan pada organisasi, dan karakteristik pekerjaan. Fase kedua disebut sebagai *commitment during early employment*. Pada fase ini karyawan sudah bekerja beberapa tahun.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi adalah pengalaman kerja yang ia rasakan pada tahap awal dia bekerja, bagaimana pekerjaannya, bagaimana sistem penggajiannya, bagaimana gaya supervisinya, bagaimana hubungan dia dengan teman sejawat atau hubungan dia dengan pimpinannya. Faktor-faktor ini akan membentuk komitmen awal dan tanggung jawab karyawan pada organisasi yang pada akhirnya akan bermuara pada komitmen karyawan pada awal memasuki dunia kerja. Tahap yang ketiga diberi nama *commitment during later career*. Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen pada fase ini berkaitan dengan investasi, mobilitas kerja, hubungan sosial yang tercipta di organisasi dan pengalaman-pengalaman selama ia bekerja.

Luthans (2011:p.147) mengemukakan bahwa sikap komitmen organisasional ditentukan oleh beberapa faktor personal (seperti umur, masa jabatan di organisasi, pencocokan karir, dll) dan variabel-variabel organisasional (*job design, values, support, keadilan prosedural, dan gaya kepemimpinan dari seorang supervisor*). Bahkan faktor non-organisasional, seperti ketersediaan alternatif setelah membuat pilihan awal untuk bergabung dengan sebuah organisasi, akan mempengaruhi komitmen berikutnya.

Dessler (Luthans, 2011:p.148) menyarankan beberapa pedoman khusus untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan, antara lain:

1. *Commit to people-first values*. Data-data tentang kebijakan, visi, misi, semboyan, filosofi, sejarah, strategi, dll organisasi sebaiknya dibuat dalam bentuk tulisan (*put it in writing*), bila pimpinan ingin menanamkan nilai-nilai, kebiasaan-kebiasaan, aturan-aturan, disiplin, dll pada bawahan, sebaiknya pimpinan sendiri yang memberikan teladan (*hire right-kind managers*), bila pimpinan ingin karyawannya berbuat sesuatu, sebaiknya pimpinan tersebut mulai berbuat sesuatu, tidak hanya berbicara (*walk the talk*).
2. Menjelaskan dan mengkomunikasikan misi Anda. Menjelaskan misi dan ideologi; membuatnya menjadi karismatik, menggunakan nilai-nilai yang berbasis praktik perekrutan, menekankan nilai-nilai yang berbasis orientasi dan pelatihan, membangun suatu tradisi.
3. Menjamin keadilan organisasional. Memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan yang disampaikan secara menyeluruh; menjalin komunikasi dua arah.
4. *Create a sense of community*. Membangun nilai-nilai yang didasarkan adanya kesamaan; *share and share alike*; Organisasi sebagai suatu komunitas harus bekerja sama, saling berbagi, saling memberi manfaat dan memberikan kesempatan yang sama pada anggota organisasi; mengadakan acara-acara yang melibatkan semua anggota organisasi sehingga kebersamaan bisa terjalin (*get together*).
5. Mendukung pengembangan karyawan. Setiap karyawan diberi kesempatan yang sama untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal di organisasi sesuai dengan kapasitas masing-masing (*commit to actualizing*); *provide first-year job challenge*; memperkaya dan memberdayakan; jika ada lowongan jabatan, kesempatan pertama sebaiknya diberikan kepada pihak intern perusahaan (*promote from within*); menyediakan kegiatan yang berhubungan dengan perkembangan; memberikan rasa aman bagi karyawan tanpa jaminan.

Keinginan Untuk Pindah

Robbins and Judge (2009:p.112) mengemukakan bahwa keinginan untuk pindah merupakan suatu perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri. Berbagai studi telah menunjukkan bahwa keinginan untuk pindah merupakan variabel yang paling berhubungan dan lebih banyak menerangkan perilaku *turnover*. *Turnover* karyawan adalah pengunduran diri permanen baik secara sukarela maupun secara terpaksa dari suatu organisasi (Robbins & Judge, 2009:p.38). Jika individu yang “tepat” meninggalkan perusahaan maka perputaran karyawan dapat membawa dampak yang positif bagi perusahaan, seperti menciptakan peluang untuk menggantikan individu yang berkinerja buruk dengan individu yang mempunyai keahlian atau motivasi yang lebih tinggi, membuka lebih banyak peluang untuk promosi, dan menambah ide-ide baru yang segar untuk organisasi (Robbins & Judge, 2009:p.38).

Menurut Kreitner and Kinicki (2010:p.176) *turnover* karyawan merupakan hal yang sangat kritis bagi perusahaan dan merupakan masalah yang penting untuk segera diatasi karena akan mengganggu kontinuitas perusahaan dan biayanya sangat mahal. Sedangkan menurut Robbins (2009:p.38), tingkat *turnover* karyawan yang tinggi juga akan berdampak negatif bagi organisasi, seperti hilangnya individu yang ingin dipertahankan oleh organisasi, meningkatnya biaya perekrutan, seleksi, dan pelatihan.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Keinginan untuk Pindah

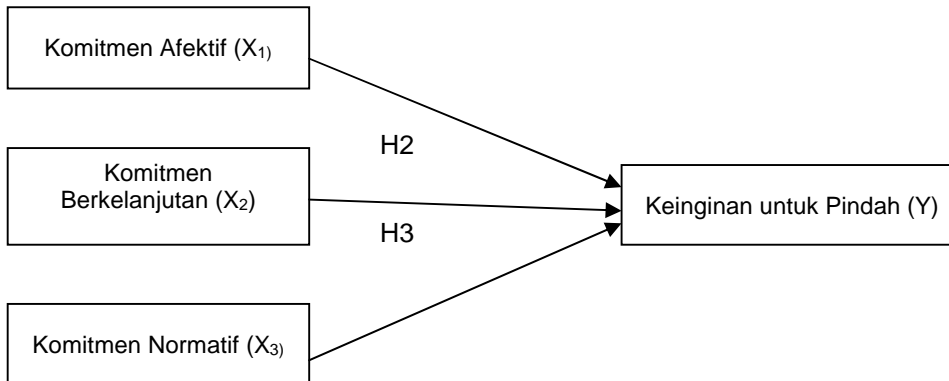
Keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi umumnya didahului oleh niat karyawan yang dipicu antara lain oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan dan tidak adanya komitmen karyawan terhadap organisasinya. Robbins and Judge (2009:p.102) mencatat bahwa hasil penelitian para ilmuwan menunjukkan bahwa komitmen organisasional mempunyai hubungan negatif dengan tingkat absensi dan *turnover*. Tampak bahwa komitmen afektif memiliki hubungan yang lebih erat dengan hasil-hasil organisasional seperti kinerja dan *turnover* karyawan dibandingkan dua dimensi komitmen lain.

Peneliti seperti, SarminaSamad (2006) menjelaskan bahwa komitmen organisasional berdasarkan ketiga dimensi komitmen mempunyai pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap keinginan untuk pindah. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Rohman (2009) yang menunjukkan bahwa komitmen afektif dan komitmen *continuance* berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah karyawan.

Model Penelitian

Model dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Komitmen Organisasional (X)¹



Gambar 1. Model Penelitian

Sedangkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini :

H₁: komitmen afektif berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk pindah.

H₂: komitmen berkelanjutan berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk pindah.

H₃: komitmen normatif berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk pindah.

H₄: komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah para perawat di Rumah Sakit Fatima (RS Fatima) di Ketapang, Kalimantan Barat dengan menyebarkan 51 kuesioner pada perawat di RS.Fatima Ketapang. Perhitungan jumlahres ponden ditentukan menggunakan rumus slovindan kuesioner tersebut merupakan pertanyaan tertutup dimana alternatif pertanyaan telah tersedia. Penelitian ini menggunakan tehnik simple random sampling dimana peneliti mengambil sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut dan dilaksanakan bulan April sampai Agustus 2012.

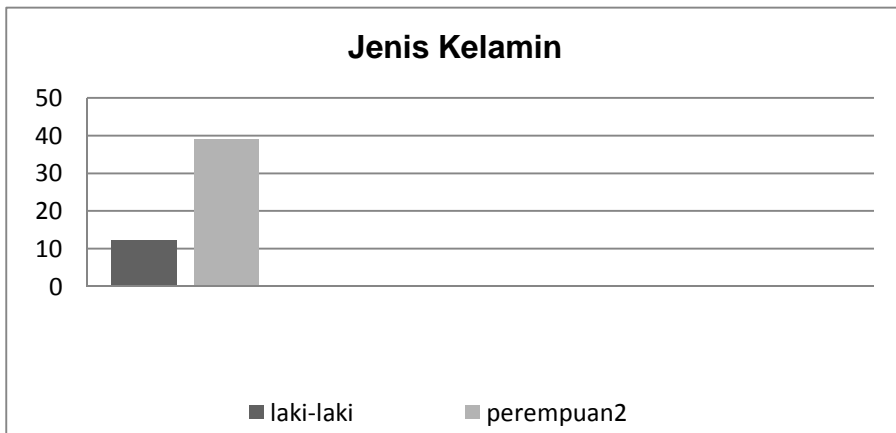
TEMUAN PENELITIAN

Peneliti membutuhkan proses analisis data hasil penelitian untuk menarik suatu kesimpulan dari hipotesis penelitiannya. Instrument yang digunakan peneliti yaitu skala likert yang didesain untuk menguji seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada lima skala, sehingga dapat dihitung rata-rata indicator komitmen efektif, berkelanjutan, normative dan keinginan untuk pindah.

Sedangkan uji statistic yang dilakukan antara lain uji validitas dan reliabilitas dan analisis regresi linier berganda yang meliputi analisis korelasi ganda (R), analisis determinasi (R^2), uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F), dan uji koefisien regresi secara parsial (uji t). Selanjutnya akan dianalisis dan diinterpretasikan data-data yang telah disusun dalam bentuk table frekuensi dari 51 responden, antara lain :
 Temuan tampilan pada karakteristik responden

Jenis kelamin responden

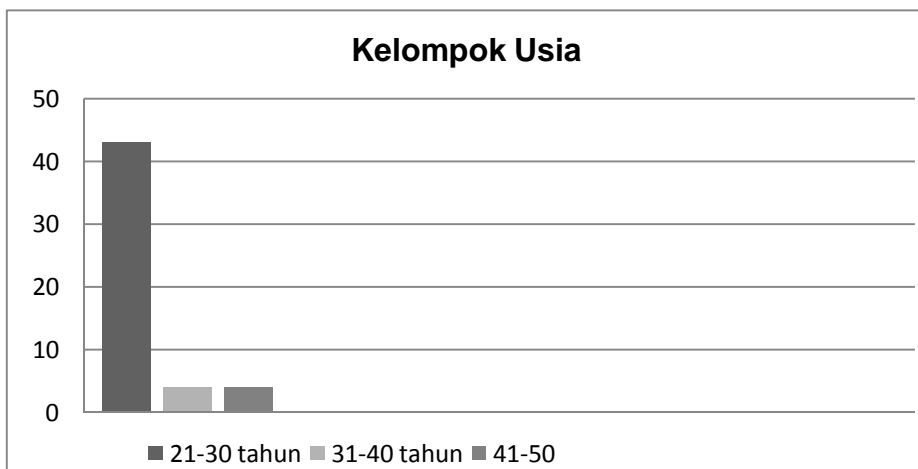
Gambar 2 : jenis kelamin



Gambar 2: menunjukkan bahwa karyawan perempuan RS Fatima Ketapang lebih dominan sebesar 39 orang (76.5%) dari total jumlah responden berdasarkan jenis kelamin. Sedangkan keseluruhan responden laki-laki hanya 12 orang (23.5%) dari total jumlah responden berdasarkan jenis kelamin.

Usia responden

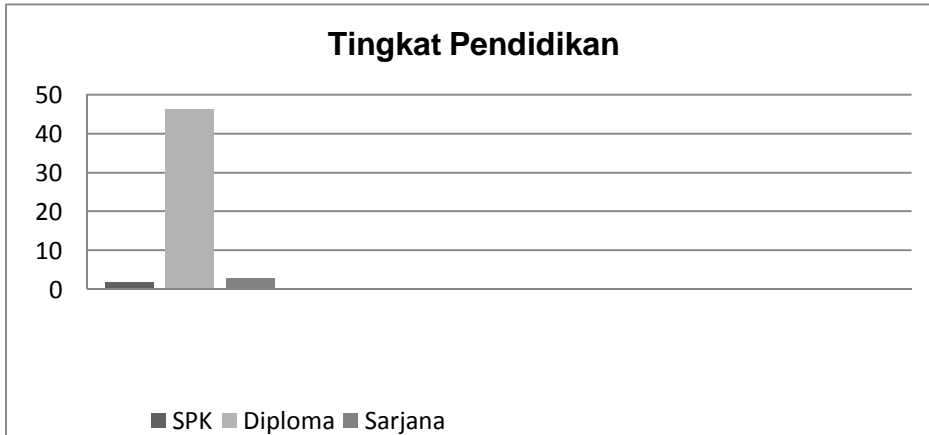
Gambar 3 : usia



Gambar 3: menunjukkan bahwa dominan usia karyawan yang bekerja yaitu berusia 20 tahun sampai dengan 40 tahun adalah sebanyak 47 orang (92.1%), sedangkan karyawan yang berusia lebih dari 40 tahun hanya 4 orang (7,8%).

Pendidikan responden terakhir

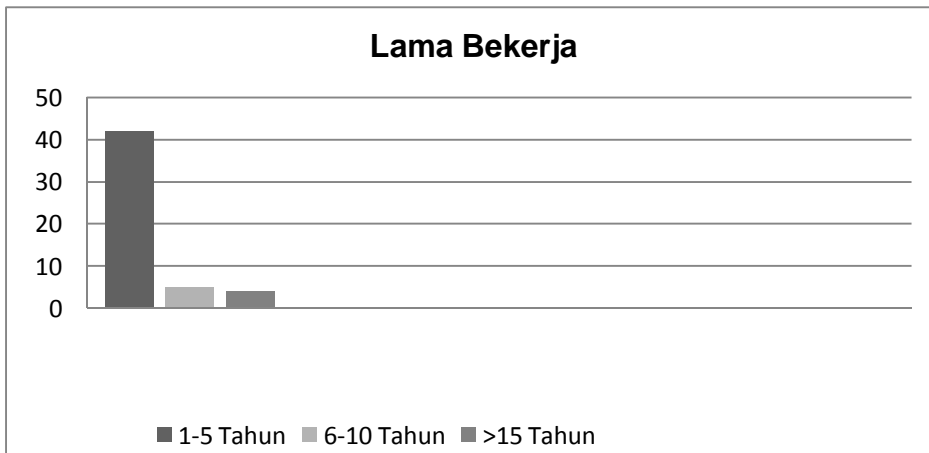
Gambar 4 : tingkat pendidikan



Gambar 4: survey menunjukkan bahwa jumlah responden yang berpendidikan Diploma adalah sebanyak 46 orang (90.2%) mendominasi dari responden berpendidikan SPK & Sarjana.

Lama bekerja responden

Gambar 5 : lama bekerja



Gambar 5: menunjukkan bahwa jumlah responden dengan lama bekerja 1 samai dengan 5 tahun adalah sebanyak 42 orang (82.4%), merupakan responden yang lama bekerja tertinggi.

Mean Score

Tabel 1 : Overall Mean Score

Variabel	Oms	Klasifikasi	Kategori
Komitmen afektif	3,21	2,61- 3,40	Netral
Komitmen berkelanjutan	3,48	3,41-4,20	Tinggi
Komitmen normatif	3,47	3,41-4,20	Tinggi
Keinginan untuk pindah	3,00	2,61- 3,40	Netral

Tabel 1: menunjukkan komitmen afektif berada pada kategori netral artinya perawat RS Fatima Ketapang cukup terikat secara emosional dan memiliki rasa empati terhadap rumah sakit. Sedangkan komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif berada pada kategori tinggi, artinya persepsi perawat untuk bertahan bekerja di rumah sakit cukup tinggi dan perasaan perawat akan tanggung jawab moral terhadap rumah sakit cukup tinggi.

Tabel 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.454 ^a	.206	.155	.798

a. Predictors: (Constant), Komitmen Normatif, Komitmen Berkelanjutan, Komitmen Afektif

Analisis Uji Regresi Linear Berganda

Dari hasil uji regresi, menunjukan bahwa besarnya pengaruh variabel komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif terhadap keinginan untuk pindah adalah sebanyak 0.206 dapat kita ketahui bahwa nilai R^2 (*R Square*) diperoleh sebesar 20,6% hal ini menunjukkan bahwa 20,6% dari *variance* keinginan untuk pindah dapat dijelaskan oleh perubahan dalam variabel komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif, sedangkan sisanya sebesar 79,4% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

Tabel 3

ANOVA^b

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	7.755	3	2.585	4.059	.012^a
Residual	29.931	47	.637		
Total	37.686	50			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Normatif, Komitmen Berkelanjutan, Komitmen Afektif.

b. Dependen Variabel : Keinginan untuk pindah.

Dari tabel ANOVA di atas dapat dilihat bahwa nilai F sebesar 4.059 dengan *p-value* (Sig.) sebesar 0.012. karena tingkat signifikansi lebih kecil dari alpha yang digunakan dalam penelitian yaitu sebesar 5%, maka model regresi dalam komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normative bisa digunakan dalam memprediksi keinginan karyawan untuk pindah. Disamping itu, hasil analisis seperti yang ditunjukkan pada table 4.21 menunjukkan bahwa F hitung sebesar 4.059 sedangkan F table sebesar $F_{5\%}(3),(47) = 2,84$ sehingga bisa dikatakan bahwa F hitung $>F_{tabel}$. Maka dengan demikian, H_0 yang menyatakan bahwa komitmen organisasional secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap keinginan untuk berpindah ditolak dan menerima H_a yang berarti bahwa komitmen organisasional secara bersama-sama ada pengaruh terhadap keinginan untuk pindah.

Tabel 4.
Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.348	.626		2.153	.036
Komitmen Afektif	-.201	.235	-.175	-.857	.396
Komitmen Berkelanjutan	-.002	.178	-.001	-.009	.993
Komitmen Normatif	.684	.266	.576	2.571	.013

Uji t digunakan untuk melihat apakah ada pengaruh yang negative secara signifikan dari komitmen organisasional dari dimensi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normative terhadap keinginan untuk pindah dari karyawan. Pada tabel 4, t terlihat nilai konstanta (a) sebesar 1.348, nilai koefisien regresi b1 sebesar -0.201, koefisien regresi b2 sebesar -0.002, koefisien regresi b3 sebesar 0.684. dari keempat koefisien tersebut maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,348 - 0.201X_1 - 0.002X_2 + 0.684 X_3$$

Dimana :

- Y = Keinginan untuk pindah
- X1 = Komitmen afektif
- X2 = Komitmen berkelanjutan
- X3 = Komitmen normatif

Berdasarkan tabel 4. komitmen afektif memiliki t.hitung sebesar - 0.857 sehingga dimensi ini memiliki nilai thitung < t table dimana t table sebesar - 1.6779 yang diperoleh dari (df) 51-3-1; 0.05 %= 1.6779 berdasarkan hasil tersebut, keputusan yang diambil adalah menerima Ho dan menerima Ha1 yang artinya bahwa komitmen afektif tidak ada pengaruh terhadap keinginan karyawan untuk pindah, sehingga Ha tidak dapat membuktikannya.

Pada dimensi komitmen berkelanjutan dapat dilihat bahwa thitung sebesar - 0.009 sedangkan tabel sebesar - 1.6779 dan besarnya koefisien signifikansi dari komitmen berkelanjutan seperti yang terlihat pada tabel 4. yaitu 0.993 dimana nilai signifikansi tersebut lebih besar dari alpha 5% berdasarkan perhitungan tersebut keputusan yang diambil adalah menerima Ho dan menolak Ha yang artinya bahwa tidak ada pengaruh komitmen berkelanjutan terhadap keinginan karyawan untuk pindah sehingga Ha2 tidak terbukti.

Dimensi yang terakhir adalah komitmen normatif yang memiliki thitung sebesar 2.571 dan ttable sebesar - 1.6779 berdasarkan hasil tersebut, komitmen normative berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah dan pengaruhnya positif. Keputusan yang diambil adalah menerima Ho dan menolak Ha3. Sehingga Ha3 tidak terbukti.

PENUTUP

Simpulan

Dari hasil analisis regresi linear berganda dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel-variabel komitmen afektif (X1), komitmen berkelanjutan (X2) dan komitmen normatif (X3) terhadap keinginan untuk pindah (Y) adalah linear dengan persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 1,348 - 0.201 X_1 + 0.002 X_2 + 0,684 X_3$

Hasil uji F memberikan kesimpulan bahwa komitmen organisasional secara bersama-sama signifikan mempengaruhi keinginan untuk pindah. Semakin tinggi komitmen perawat terhadap RS Fatima maka keinginan mereka untuk pindah ke rumah sakit lain akan semakin kecil. Sedangkan hasil dari Uji t terhadap masing-masing koefisien regresi diperoleh bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap keinginan untuk pindah. Semakin tinggi komitmen afektif yang dimiliki seorang perawat maka akan semakin kecil keinginannya untuk mencari pekerjaan alternatif dan pindah kerja ke rumah sakit lain. Sedangkan untuk komitmen normatif, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen normatif tidak memiliki pengaruh negative terhadap keinginan untuk pindah.

Saran

Penelitian ini tidak terlepas dari kekurangan, dimana peneliti hanya meneliti variabel komitmen organisasional, sementara masih ada variabel-variabel lain yang mempengaruhi keinginan untuk pindah. Keterbatasan lain adalah objek penelitian yang populasinya sangat terbatas (sangat sedikit) sehingga kondisi yang berbeda dan jumlah populasi yang lebih banyak dapat memberikan hasil yang berbeda pula. Untuk itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menguji ulang model penelitian ini dengan menambah variabel-variabel baru seperti kepuasan kerja, motivasi, budaya organisasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Daftar Pustaka:

- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi analisis multivariate dengan program spss* (3rd ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2010). *Organization behavior* (9th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior* (12th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Lind, Marchal, & Wathen. (2011). *Statistical techniques in business* (15th ed.) New York: McGraw-Hill.
- Mas'ud, F. (2004). *Survai diagnosis organisasional*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., & Wright, P.M. (2010). *Human Resources Management: Gaining a Competitive Advantage* (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2009). *Perilaku Organisasi* (Penerjemah Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Rosyid). Jakarta: Salemba Empat. (Buku asli diterbitkan 2007).
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2011). *Organizational Behavior* (14th ed). New Jersey: Pearson.
- Samad, S. (2006). Predicting turnover intentions: The case of Malaysian government doctors. *Journal of American Academy of business, Cambridge*, 8 (2), 113-119.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). *Research methods for business* (5th ed.). United Kingdom: John Wiley & Sons.
- Rohman, A. (2009). Pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dan keinginan berpindah. *Jurnal Akuntansi FE Unsil*, 4 (1), 505-522.
- Uyanto, S.S. (2009). *Pedoman analisis data dengan spss* (3rd ed.). Yogyakarta: Graha Ilmu.