

---

## **Pengaruh Komitmen Organisasional, Kompensasi Dan Konflik Terhadap *Turnover Intention***

**Sri Riskawanty Mootinggapo<sup>1</sup>, Yakup<sup>2</sup>, Sasmita Rohiza Setiawan<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi / Universitas Gorontalo

Email: [moosririskawantymootinggapo@gmail.com](mailto:moosririskawantymootinggapo@gmail.com)

---

### **Keywords:**

Gaya Kepemimpinan;  
Loyalitas Pegawai; Beban kerja; Kinerja Pegawai

**Abstract.** *This research is quantitative research with the technique of analysis double regression linear with technique of collecting data used quistionaires. The population of this research are employees of PT Honda Nengga Mobilindo of Gorontalo City, as 60 respondents. The findings reveal that organizational commitment and compensation has negative influence and not significant toward turnover intention with t test as -1325 on variable organizational commitment and -1,149 whereas significant level of variable organizational commitment 0,191 and variable compensation as 0,255. And variable conflict has influence positive and significant toward turnover intention with t result as -3,995 and significant level 0,000. F test has significant scoree as 0,002 coefficient determination used in this research adjust R<sup>2</sup> with score 0,196 means variable commitment organizational, compensation, and conflict has influence 19,6% toward turnover intention.*

**Abstrak.** Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda dengan metode pengambilan data menggunakan kuesioner, populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Honda Nengga Mobilindo Kota Gorontalo, sebanyak 60 responden karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah varaiabel komitmen organisasional dan kompensasi mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* dengan hasil uji t sebesar -1,325 pada variabel komitmen organisasional, dan -1,149 sedangkan tingkat signifikansi variabel komitmen oragnisasional sebesar 0,191 dan pada variabel kompensasi sebesar 0,255. Dan pada variabel konflik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan hasil uji t sebesar -3,995 dan tingkat signifikan 0,000. Hasil uji F pada penelitian ini mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,002, koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Adjust R<sup>2</sup>* dengan nilai 0,196 yang berarti variabel komitmen organisasional, kompensasi dan konflik mempunyai pengaruh sebesar 19.6% terhadap *turnover intention*.

---

**Corresponden author:**

Email: [moosririskawantymootinggapo@gmail.com](mailto:moosririskawantymootinggapo@gmail.com)

---

## Pendahuluan

Suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi yakni kemauan berpindah pegawai dari suatu tempat kerja ketempat kerja lainnya. Pertukaran pegawai ini ataupun keluar masuknya pegawai dari organisasi biasa disebut *Turnover intention*. Perputaran (*turnover*) ini ialah tantangan khusus bagi perkembangan sumber daya manusia. Karena peristiwa ini tidak bisa diprediksi, aktivitas-aktivitas pengembangan harus mempersiapkan tiap saat mengganti pegawai yang keluar, faktor-faktor yang menjadi alasan terjadinya *turnover intention* ialah komitmen, kompensasi serta konflik.

Sebuah organisasi sangat membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen tinggi untuk menjalankan kegiatannya, karena komitmen meliputi sikap suka pada organisasi serta kesediaan buat mengupayakan tingkat usaha yang besar untuk keperluan *organization* untuk pencapaian tujuan.

Kompensasi ialah proses pengembangan serta penerapan strategi, kebijakan, serta system kompensasi yang membantu organisasi buat meraih sasarannya dengan memperoleh serta mempertahankan orang yang diperlukan serta menaikkan motivasi dan komitmen mereka, kompensasi yang dibayari *organization* adalah berupa semacam uang, tetapi ada juga bukan berupa uang. Kompensasi yang terwujud upah pada umumnya berupa uang hingga memungkinkan suatu nilainya akan riil mengalami suatu penurunan maupun kenaikan. Kompensasi yang tepat waktu ialah bahwa perusahaan harus bisa memberikan kompensasi pada karyawan sesuai dengan waktu yang telah dijadwalkan.

*Turnover intention* atau pergantian karyawan di PT. Honda Nengga Mobilindo Kota Gorontalo terjadi di kalangan sales atau karyawan. Karyawan di perusahaan ini telah membuat komitmen dengan pimpinan perusahaan yang di mana hal yang bertentangan dengan perjanjian karyawan dengan perusahaan. Hubungan yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* antara lain dikarenakan kompensasi yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan, kompensasi atau gaji di PT. Honda Nengga Mobilindo ini sudah sesuai dengan UMP (Upah Minimum Provinsi). Sedangkan konflik yang sering terjadi di perusahaan ini antara karyawan satu dan karyawan lainnya yang mana mereka sering terlibat konflik soal penjualan mobil. Berdasarkan permasalahan utama yang menjadi inti pembahasan didalam penelitian ini, maka peneliti merumuskan masalah pokok sebagai berikut:

1. Apakah komitmen berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Honda Nengga Mobilindo Kota Gorontalo?
2. Apakah kompensasi sangat berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Honda Nengga Mobilindo Kota Gorontalo?
3. Apakah konflik berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Honda Nengga Mobilindo Kota Gorontalo?
4. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara variabel komitmen organisasi, kompensasi serta konflik terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Honda Nengga Mobilindo Kota Gorontalo?.

## Metode Penelitian

Metode pengumpulan data yang dipakai didalam penelitian ini ialah metode penelitian perpustakaan (*Library Research*), dan penelitian lapangan yakni dengan cara pengamatan (*Observasi*), wawancara (*Interview*), kuisioner (*Angket*), dan dokumentasi. Sumber data yang digunakan yakni data primer dan data sekunder. Di uji menggunakan uji Validitas dan uji Reliabilitas Instrumen. Dalam penelitian ini uji persyaratan analisis yang digunakan oleh peneliti adalah Uji Normalitas, Uji multikolieritas, dan Uji Regresi.

Formulasi dari analisis regresi linear berganda menurut Sugiyono (2017:17) ialah sebagai berikut:

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

Ket:

- a = Konstanta
- $b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi
- Y = Turnover Intention
- $X_1$  = Komitmen organisasional
- $X_2$  = Kompensasi
- $X_3$  = Konflik

### Uji Hipotesis

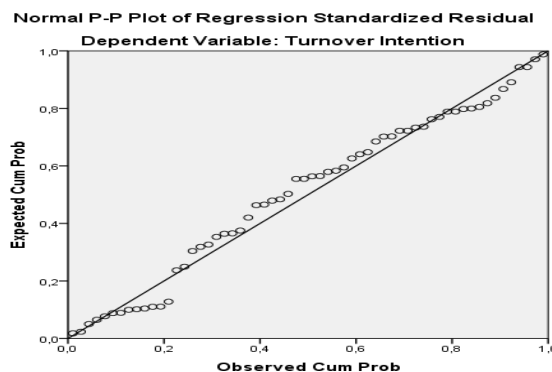
1.  $H_0 : b_1 = 0$ , yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh variabel komitmen organisasional terhadap variabel *turnover intention* di PT. Honda Nengga Mobilindo Kota Gorontalo.  
 $H_1 : b_1 \neq 0$ , terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* di PT. Honda Nengga Mobilindo Kota Gorontalo
2.  $H_0 : b_2 = 0$ , yang artinya bahkan sebuah variabel kompensasi tidak terdapat mempengaruhi pada variabel *turnover intention* di PT. Honda Nengga Mobilindo Kota Gorontalo.  
 $H_1 : b_2 \neq 0$ , terdapat pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* di PT. Honda Nengga Mobilindo Kota Gorontalo.
3.  $H_0 : b_3 = 0$ , tidak terdapat pengaruh konflik terhadap *turnover intention* di PT. Honda Nengga Mobilindo Kota Gorontalo.  
 $H_1 : b_3 \neq 0$ , terdapat pengaruh konflik terhadap *turnover intention* di PT. Honda Nengga Mobilindo Kota Gorontalo.
4.  $H_0 : b_1 b_2 b_3 = 0$ , lalu artinya belum berpengaruh kemudian signifikan dibandingkan variabel Independen, yakni Komitmen Organisasional ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), serta sebuah konflik ( $X_3$ ) secara simultan pada variabel dependen yakni *turnover intention* karyawan di PT. Honda Nengga Mobilindo Kota Gorontalo.  
 $H_1 : b_1 b_2 b_3 \neq 0$ , terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel.

## Hasil Dan Pembahasan

### Uji Persyaratan Analisis

#### Uji Normalitas

Uji normalitas ini juga berguna untuk menentukan data yang dikumpulkan yang berdistribusi normal ataupun yang diambil dari populasi normal, metode klasik dalam pengujian normalitas sebuah data tidak begitu rumit berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik data yang banyaknya lebih dari 30 angka ( $n > 30$ ), maka sudah diasumsikan berdistribusi normal, atau biasa dinyatakan sebagai sampel besar.



Gambar 1.



4. Koefisien regresi  $b_3 = 1,272$  bernilai positive memberikan arti bahwa setiap peningkatan *turnover intention* sebesar 1,272 dengan asumsi Komitmen Organisasional (X1) serta Kompensasi (X2) didalam keadaan tetap.
5. Dalam model persamaan regresi yang dihasilkan maka bisadilihat bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap *turnover intention* ialah variabel konflik atau (X3).

### Uji Koefisien Korelasi

Tabel 3. Uji Kofisien Kolerasi (R)  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,486 <sup>a</sup>	,236	,196	5,547

a. Predictors : (Constant), konflik, komitmen organisasional, kompensasi

b. Dependent Variable : *Turnover Intention*

Sumber : data olahan

Sesuai hasilnya yang ada diatasnya bisa dilihat bahwasanya nilai kolerasi @ 0,486 yang berarti bahwa nilai kolerasinya mendekati 1 atau berada pada kategori yang kuat. Berdasarkan skor bahwa komitmen organisasional (X<sub>1</sub>), kompensasi (X<sub>2</sub>), konflik (X<sub>3</sub>) ditingkatkan maka *turnover intention* akan meningkat.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	,486 <sup>a</sup>	,236	,196	5,547

a. Predictors : (Constant), konflik, komitmen organisasional, kompensasi

b. Dependent Variable : *Turnover Intention*

Sumber :data olahan

Sesuai dari hasilnya ujinya di atas diperoleh nilai determinasi atau *R-Square* (R<sup>2</sup>) sebanyak 0,236 ataupun 23,60% yang menunjukkan bahwa *turnover intention* pada PT. Honda Nengga Mobilindo dipengaruhi oleh komitmen organisasional, kompensasi, dan konflik sebesar 23,60% sebaliknya sisanyalah ialah 76,40% mempengaruhi buat sebuah variable lain belum ditelitinya didalam sebuah penelitian itu sendiri.

### Uji Parsial (Uji T)

Tabel 5. Uji Parsial t  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,641	8,429		2,686	0,01
	X1=Komit. Org	-0,546	0,412	-0,187	-1,325	0,191
	X2=Kompensasi	-0,398	0,346	-0,173	-1,149	0,255
	X3=Konflik	1,272	0,318	-0,522	3,995	0,000

a. Dependent Variable: Y=Turnover Intention

Sumber : data olahan

## Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6. Uji Simultan (Uji F)  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	533,558	3	177,853	5,780	0,002 <sup>b</sup>
	Residual	1723,175	56	30,771		
	Total	2256,733	59			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Konflik, Komitmen Organisasional, Kompensasi

Sumber : data olahan

Seusai data yang dihasilkan dari perhitungan tabel yang diatas maka diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 5,780 dengan nilai signifikan 0,002 yang berarti variabel independen yakni Komitmen organisasional, kompensasi, serta konflik signifikan secara Bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention*.

### Penentuan Variabel yang paling dominan

Untuk membandingkan koefisien regresi masing-masing variabel independen, disajikan didalam tabel dibawah ini.

Tabel 7. Ringkasan Hasil Analisis Regresi

Peringkat	Variabel	Koefisien Beta	Sig
1	Komitmen Organisasional	-0,187	Tidak Signifikan
2	Kompensasi	-0,123	Tidak Signifikan
3	Konflik	-0,522	Signifikan

Sumber : data olahan

Sesuai dari tabel diatas bisa disimpulkan bahwasanya variabel konflik memiliki nilai yang lebih besar dari variabel lain, variabel konflik ( $X_3$ ) yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap *turnover intention* (Y) pada PT. Honda Nengga Mobilindo Kota Gorontalo dan variabel konflik ( $X_3$ ) dengan nilai sebanyak 0,522.

### Pembahasan

#### Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* pada PT. Honda Nengga Mobilindo

Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi -0,546 dengan nilainya signifikan sejumlah -0,191 maka melebihi banyak dari toleransi kesalahan  $\alpha = 0,05$ , yang tidak mempunyai arah positif atau dapat dikatakan berpengaruh negatif tidak signifikan. Ahmed (2003) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negative terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasional yang tinggi akan mengakibatkan menurunnya *turnover intention* karyawan.

#### Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* pada PT. Honda Nengga Mobilindo

Hal ini dibuktikan dengan adanya nilainya koefisien regresi sejumlah -0,398 antara nilai signifikan 0,255 maka lebihnya jumlah daripada toleransi kesalahan  $\alpha = 0,05$ , yang tidak memiliki arah positif atau dapat dikatakan berpengaruh negatif tidak signifikan. Kompensasi berpengaruh negative signifikan terhadap *turnover intention* maka kompensasi yang rendah akan meningkatkan keinginan berpindah karyawan.

### **Pengaruh Konflik Terhadap *Turnover Intention* pada PT. Honda Nengga Mobilindo**

Makanya inilah membuktikan antar koefisien regresi sejumlah 1,272 antar nilai signifikan 0,000 maka kurang lebihnya dari nilai toleransi  $\alpha = 0,05$ , sudah memiliki arah positif atau dapat dikatakan berpengaruh positive serta signifikan. Konflik berpengaruh positive serta signifikan jika konflik yang tinggi maka akan terjadi keinginan berpindah karyawan.

### **Pengaruh Komitmen Organisasional, Kompensasi, dan Konflik Secara Bersama–sama Terhadap *Turnover Intention* pada PT. Honda Nengga Mobilindo.**

Halnya inilah ditunjukkan dengan nilai  $f_{hitung}$  sebesar 5,780 dengan nilai sig sebesar 0,002 atau lebih kecil dari probabilitas ( $p$ -value) 0,05 ( $0,002 < 0,05$ ). Melihat secara simultan maka ke 3 variabel bebasnya ini mempunyai berpengaruh positif serta signifikan pada *turnover intention* pada PT. Honda Nengga Mobilindo.

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat dijelaskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Honda Nengga Mobilindo. Dari nilai koefisien negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi aturan atau prosedur dari pihak pimpinan maka akan mengalami penurunan *turnover intention* pada PT. Honda Nengga Mobilindo Gorontalo.
2. Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Honda Nengga Mobilindo. Dari nilai koefisien negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi pemberian kompensasi maka akan mengalami penurunan *turnover intention* pada PT. Honda Nengga Mobilindo Gorontalo.
3. Konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Honda Nengga Mobilindo. Dari nilai koefisien positif menunjukkan semakin tinggi konflik yang sering terjadi di PT. Honda Nengga Mobilindo maka akan mengalami penurunan *turnover intention* pada PT. Honda Nengga Mobilindo Gorontalo.
4. Komitmen organisasional, kompensasi, dan konflik memiliki nilai positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini dibuktikan dengan adanya uji F yang mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,002.
5. Dari hasil pengujian ini juga menunjukkan bahwa konflik mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap *turnover intention*.

### **Daftar Pustaka**

- Agustian, R. 2011. *Intensi Turnover* pada Karyawan Kontrak Ditinjau Dari *Job Insecurity* dan Status Perkawinan. Skripsi (tidak diterbitkan). Semarang : Universitas Katolik Soegijapranata.
- Arikunto, 2013. *Metodologi Penelitian*, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Augusty, Ferdinand. 2014. *Metodologi Penelitian Manajemen*. Semarang : Universitas Diponegoro Press.
- Darmawan, H. D. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya : Pena Semesta.
- Danang, Sunyoto. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru.
- Dessler, Gary. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi ke sepuluh jilid 2*. Penerbit : Indeks Jakarta.
- Donni Priansa dan Suwatno, 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan bisnis*. Penerbit : CV. Alfabeta.
- Gregory, Moorhead dan Griffin, Ricky W. 2010. *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Organisasi*. Penerbit : Salemba Empat Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : BP. Universitas Diponegoro.
- Herman, Sofyandi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

- Hani, Handoko. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE : Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Bumi Aksara.
- Harninda, dan Harnoto, 2015. *Turnover Intention : Definisi, Indikasi, Dampak Turnover Intention Bagi Perusahaan Dan Perhitungan Turnover*, Diakses dari <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2020/10/turnover-intention-definisi-indikasi.html>
- Johartono dan Retnaningtyas Widuri, 2015. *Analisa Pengaruh Stress Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Kantor Konsultan Pajak Surabaya*. Publication. Petra. ac.id. Vol. 3. No. 2
- Jehn, KA, Linderd G, Sheen L, & Gabriel S, (2008). *The Effects Of Conflict Types, Dimensions, and Emergent States on Group Outcomes*. Springrr Science-Business Media B.V.2008.
- Ken, Blanchard. 2011. *Leadership*. Penerbit : Indonesia.
- Kaswan, 2015. *Sikap Kerja : Dari Teori dan Implemntasi Sampai Bukti*. Penerbit : Alfabeta Bandung.
- Kaswan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Jakarta : Graha Ilmu.
- Kasiram Moh, 2010. *Metodologi Peneltian*. Malang : UIN- Maliki Press Malang.
- Kadarisman M, 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Krestya Nanda, Ni Luh Neva dan Mudiarta Utama, I Wayan. 2015. *Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Turnover Intention Karyawan Pada Restoran Pizza Hut Mall Bali Galeria*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4 No. 9.
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. 2014. *Perilaku Oeganisasi*. Buku 1. Jakarta : Salemba Empat.
- Marwansyah, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Alfabeta Bandung.
- Mobley, 2011. *Pergantian Karyawan : Sebab Akibat dan Pengendaliannya (Terjemahan)*. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Meyer John, dan Allen Natallie, 2013. *Commitment in the Workplace : Theory, Research and Application Advanced Topics In Organizational Behavior*. Penerbit : SAGE.
- Malthis, L., Robert, dan Jackson, M. John, 2010. *Human Resources Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mitchell, T. R, Holtom, B. C, Lee, T. W, Sablynski, C. J, & Erez, M. (2011). *Why People Stay : Using job embeddedness to predict voluntary turnover*. *Academy of management journal*, 44 (6), 1102-1121.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Panggabean, Mutiara S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indoneisa.
- Prasetiyo, Fandi. 2014. *Teori-Teori Komitmen Organisasional, (Online)*, <http://fandiprasetiyo.blogspot.co.id/2014/02/komitmen-organisasional.html>
- Putrianti, Arin Dewi : Hamid, Djahur dan Mukzam, M. Djudi. 2014. *Pengaruh Kompensasu dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 12 No. 2.
- Purwanto Suharyadi, 2016. *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern edisi 3 buku 2*. Jakarta : Salemba Empat.
- Ridhlo Ilham Akhsanu, 2012. *Turnover Intention "Kajian Literaure"*. Penerbit : Public Health Movement – Indonesia.
- Robbins, Stephen, P., dan Judge, Timothy A. 2013. *Organizatonal Behavior (15<sup>th</sup> ed)*. New Jersey : Pearson Education, Inc.

- Ronald Sikwadi, Milkha Meliana, 2014. *Analisis Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan : Studi Pada STIKES Widya Husada Semarang, journal of Management*, 1(2) : 145-157.
- Rahim, M. A. 2011. *Managing Conflict In Organizations (3 rd ed.) Westport London : Qourum Bokks*.
- Rivai, Veitzhal dan Ella Jauvani Sagala, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*, Edisi Kedua Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Samsuddin Sadili, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Pustaka Setia.
- Sugiyono, 2015. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : CV. Alfabeta Bandung
- Siagian Sondang, 201. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sopiah, 2009. *Perilaku Organisasi edisi pertama*. Penerbit : ANDI
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakrata : Kencana Prenada Media Grup.
- Safi'i, Siti Zulaiha, 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Massindo Sinar Utama Tbk. Manado*. Jurnal EMBA Vol. 3 No.1 Maret 2015, Hal- 642-652.
- Tommy, Y.D. 2010. *Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Burnout pada Pegawai Bagian Produksi UD. Abadi Lestari Bojonegoro*. Skirpsi UM (Tidak DiPublikasikan).
- Wahjono Sentot Imam, 2010. *Perilaku Organisasi Cetakan 1*. Yoyakarta : Graha Ilmu.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. PT : Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.