

**ANALISIS HUBUNGAN STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN  
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
KARYAWAN PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA Tbk  
WITEL SOLO**



Disusun untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh:

**SRI WAHYUNI**

**B 100 130 266**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2017**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**ANALISIS HUBUNGAN STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN  
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
KARYAWAN PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA Tbk  
WITEL SOLO**

**PUBLIKASI ILMIAH**

Oleh:

**Sri Wahyuni**

**B 100 130 266**

Telah diperiksa dan disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



**Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D.**

**NIK. 7110620107201**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**ANALISIS HUBUNGAN STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN  
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
KARYAWAN PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA Tbk  
WITEL SOLO**

Oleh:

**Sri Wahyuni**

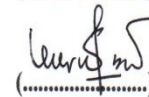
**B 100 130 266**

Telah dipertahankan didepan penguji  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Sabtu, 1 April 2017  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

**Dewan Penguji:**

1. Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D.  
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dra.Wuryaningsih .D.L., MM  
(Sekretaris Dewan Penguji)
3. Imronudin, S.E., M.Si., Ph.D.  
(Anggota Dewan Penguji)

  
(.....)

  
(.....)

  
(.....)



Dekan,

  
Dr. Triyono, S.E., M.Si.

## PERNYATAAN

Dengan ini, saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya tidak ada karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka. Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya ini, maka saya akan bertanggung jawab sepenuhnya.

Surakarta, 03 April 2017

Penulis



Sri Wahyuni

B 100 130 266

**ANALISIS HUBUNGAN STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN  
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
KARYAWAN PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA Tbk  
WITEL SOLO**

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Populasi yang menjadi objek penelitian ini adalah karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Solo. Sampel yang digunakan sebanyak 65 karyawan dengan menggunakan metode *simple random sampling*. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi berganda. Hasil penelitian berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap *turnover intention*, sedangkan variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh *R square* sebesar 0,373. Hal ini menunjukkan bahwa *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi sebesar 37,3%, sedangkan 62,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti.

**Kata kunci:** stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, *turnover intention*

**Abstraction**

The purpose of this study is to analyze the effect of work stress, job satisfaction, and organizational commitment on turnover intention. The population of this research is the employees of PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Solo. The study used 65 employee with multiple regression analysis as the analytical method. The result showed that work stress has significantly positive affect on turnover intention, and organizational commitment has significantly negative affect on turnover intention. Meanwhile, job satisfaction do ot affect on turnover intention. The result of the coefficient of determination ( $R^2$ ) obtained R square of 0,373. This result showed that turnover intention can be explained by the variable work stres, jo satisfaction, and organizational commitment of 37,3%, meanwhile 62,7% are influenced by ather factors outside variables research.

Keywords: workstress, job satisfaction, organizational commitment, turnover intention

## **1. PENDAHULUAN**

Kecenderungan pada abad kedua puluh satu adalah tidak ada satupun negara yang dapat menolak dan menghindari globalisasi, khususnya dalam

sektor perekonomian. Globalisasi produksi dan penjualan menunjukkan bahwa tingkat persaingan semakin tinggi, dan menuntut perbaikan guna mengurangi biaya, meningkatkan produktivitas karyawan, dan melakukan hal-hal dengan lebih baik dan biaya rendah. Bagi perusahaan, fungsi sumber daya manusia adalah sebagai pemain kunci dalam menolong perusahaan mencapai tujuan strategis ini (Dessler, 2003:3).

Fenomena yang sering terjadi sekarang adalah beberapa organisasi mengeluhkan tingginya presentase pergantian karyawan (*employee turnover*). Sebuah studi di USA menyebutkan bahwa rata-rata tingkat pergantian karyawan sebesar 25 % per tahun dengan tingkat pengunduran diri secara sukarela yang paling tinggi (Gallon, Gabriel, dan Knudsen, 2003). Tingginya tingkat pergantian karyawan telah menjadi masalah yang serius dan menyebabkan banyak eksekutif perusahaan yang menghubungkan antara tingkat pergantian karyawan dengan kinerja perusahaan (Raymond et al., 2003:418). Selain itu, banyak perusahaan merasa dirugikan dengan strategi perekrutan yang dijalankan dan merasa sia-sia karena karyawan yang direkrut memilih bekerja di perusahaan lain.

Terdapat beberapa alasan mengapa seorang karyawan mengalami *turnover intention* (Wirawan, 2015:625), yaitu: ekonomi, keamanan kerja, beban kerja, rekan kerja, karier, kepuasan kerja, keluarga, ingin mendirikan usaha sendiri, pemutusan hubungan kerja, melanjutkan pendidikan, dan menjadi politisi. Banyak penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan faktor penyebab *turnover intention*. Gill et al. (2013) menyebutkan komitmen organisasi, keamanan kerja, stres kerja, dan *person organization* merupakan faktor penyebab *turnover intention*. Saeed et al. (2014) menjelaskan kepuasan kerja, prestasi kerja, pergantian pemimpin organisasi, kecerdasan emosional, dan komitmen organisasi merupakan faktor penyebab *turnover intention*. Stres kerja menjadi faktor penyebab terjadinya *turnover intention* pada beberapa Hotel Mewah di Seoul Korea (Hwang et al., 2014). Duarisingam et al. (2009) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa stres dan kepuasan kerja menjadi penyebab *turnover intention* karyawan spesialis alkohol dan obat lain (AOD) di

Australia. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka tujuan dari penelitian ini, yaitu:

- a. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Solo.
- b. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Solo.
- c. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Solo.

*Intention* atau keinginan adalah niat individu untuk melakukan sesuatu. Sedangkan, turnover atau perputaran adalah berhentinya seorang karyawan secara sukarela untuk berpindah dari satu tempat ke tempat lain. Jadi, *turnover Intention* dapat didefinisikan dengan keinginan karyawan secara sukarela untuk keluar dari lingkungan kerjanya saat ini (Mobbley, 1977; Emami et al., 2012). Sedangkan, Mosadeghrad (2013) mendefinisikan *turnover Intention* sebagai sebuah proses yang dilakukan oleh karyawan untuk meninggalkan organisasi mereka.

Terjadinya *turnover Intention* dapat diketahui melalui beberapa indikasi, yaitu (Harnoto, 2002:2): peningkatan absensi karyawan, karyawan mulai malas bekerja, peningkatan pelanggaran tata tertib kerja dan protes terhadap atasan, dan berperilaku positif yang berbeda dari biasanya. Sementara itu, faktor-faktor penyebab *turnover intention* antara lain karena karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi (Mobley et al., 1978).

Veithzal Rivai (2005:516) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Parker dan DeCotiis (1983) mendefinisikan bahwa stres adalah kesadaran individu tertentu atau perasaan disfungsi pribadi sebagai akibat dari kondisi yang dirasakan atau kejadian dalam lingkungan kerja. Ini berarti disfungsi fisiologis dan emosional merupakan faktor kunci dalam menjelaskan

pengaruh stres kerja pada karyawan. Parker dan Decotiis (1983) juga menjelaskan bahwa disfungsi fisiologis dan emosional sebagai penyimpangan dari norma. Hal ini berarti ketika seorang karyawan dihadapkan dengan keadaan atau situasi tak biasa, mereka akan menunjukkan perilaku menyimpang karena adanya perasaan gugup dan tidak aman terhadap lingkungan. Gibson et al., (1996:344) menjelaskan faktor-faktor penyebab stres kerja, yaitu: faktor lingkungan fisik, dan faktor individual (konflik peran, peran ganda atau ambiguitas peran, beban kerja berlebihan, tidak ada kontrol, faktor kelompok, dan faktor organisasional).

Menurut Veithzal Rivai (2005:475) kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, dan puas atau tidak puas dalam bekerja. Thurston (2004) dalam Mehdi, Zahra, dan Mahshid (2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan karyawan tentang dirinya atau pekerjaannya dan merupakan sikap umum yang berasal dari semua aspek dalam pekerjaan. Kepuasan kerja adalah hasil persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaannya mengarah pada hal-hal yang penting. Hal ini biasanya berkaitan dengan kondisi emosional yang menyenangkan atau positif sebagai dampak dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja (Locke, 1976). Menurut Raymond et al. (2003:430) faktor-faktor yang menjadi penyebab kepuasan kerja adalah: tugas dan peran, supervisi dan rekan kerja, gaji dan pembayaran, dan kepribadian individu.

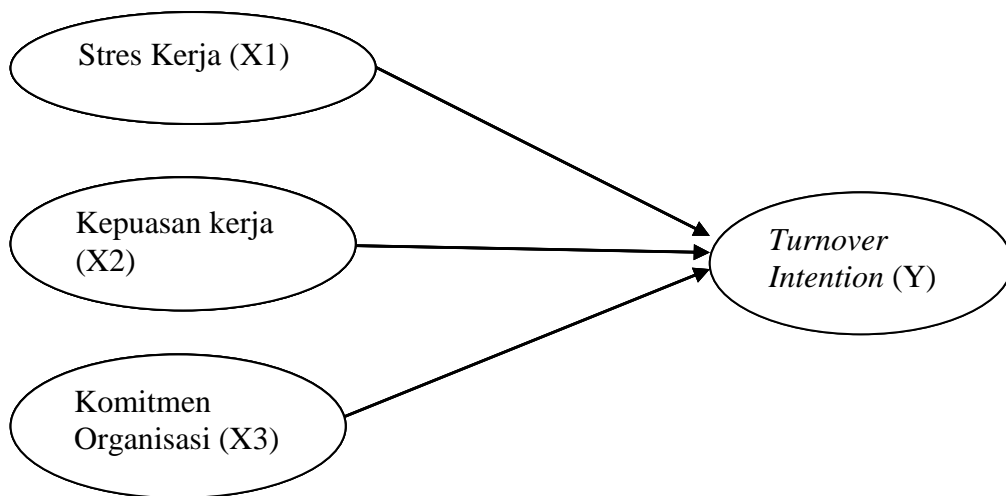
Komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2012:249). Mowday, Steers, dan Porter (1979) dalam Yucel (2012) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap afektif pada organisasi akibat dari sikap saling berbagi nilai-nilai antara organisasi dengan individu, dan kesediaan mereka mengerahkan usaha untuk organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu: pengalaman kerja, kepuasan organisasi, dan motivasi kerja (Tahere, Zahra, Fateme, dan Asma, 2012; Rehman et al., 2013), konflik kerja (Mills, dan



Schulz, 2009), kewenangan dalam organisasi (Naqvi, Ishtiaq, Kanwal, dan Ali, 2013); konflik keluarga (Malik, dan Awan, 2015), masa jabatan, umur, dan pendidikan (Akinyemi, 2014), stres kerja (Ziauddin, Khan, Jam, dan Hijazi, 2010; Khatibi, Asadi, dan Hamidi, 2009).

## 2. METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan tiga variabel, yaitu: stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi sebagai variabel independen, dan variabel *turnover intention* sebagai variabel dependen. Populasi penelitian ini adalah para karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Solo yang berjumlah 122 karyawan. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 65 karyawan dengan metode *convenience random sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 3.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Coefficient Beta	Beta	$t_{hitung}$	$p$
(Constant)	0,3693		1,107	0,273
Stress Kerja ( $X_1$ )	0,215	0,525	4,625	0,000
Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	0,056	0,206	1,335	0,187
Komitmen Organisasi ( $X_3$ )	-0,124	-0,335	-2,210	0,031
$R^2$	= 0,373			
$F_{hitung}$	= 12,105			
$F_{tabel}$	= 2,76			
$t_{tabel}$	= 2,000			

Sumber: Data Primer Diolah 2017

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel stres (uji t) kerja dan komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap *turnover intention*, sedangkan variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  lebih dari  $F_{tabel}$  ( $12,105 > 2,76$ ), artinya model stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi yang digunakan untuk menjelaskan variabel *turnover intention* sudah tepat. Variabel stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi mempengaruhi *turnover intention* sebesar 37,3%.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Hwang et al. (2014) yang menjelaskan bahwa stres kerja merupakan faktor utama yang menyebabkan *turnover intention* dengan faktor penyebab stres kerja yang utama adalah faktor tekanan kerja dan perlakuan yang tidak adil di tempat kerja. Penelitian Yin Fah et al. (2010) menjelaskan bahwa apabila stres kerja yang dialami karyawan tinggi, maka *turnover intention* akan mengalami peningkatan. Sementara itu, variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Sangroengrob dan Techacaicherdcho (2010) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, karena karyawan menikmati pekerjaannya dan perusahaan melakukan rotasi pekerjaan baru bagi karyawan agar mereka memperoleh pengalaman baru dan

kesempatan untuk maju. Hasil penelitian Emami et al. (2013) menyatakan hasil yang sebaliknya. Kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan faktor kompensasi intrinsik dan ekstrinsik sebagai faktor penyebab yang paling utama. Apabila kepuasan kerja karyawan terpenuhi, maka *turnover intention* rendah. Variabel komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap *turnover intention* dan mendukung hasil penelitian Yin Fah et al. (2010) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan negatif dengan *turnover intention*. Apabila komitmen organisasi tinggi, maka *turnover intention* akan rendah.

#### **4. PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja secara signifikan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Solo, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Solo, dan komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Solo.

Hasil analisis stres kerja karyawan rata-rata berada dalam kategori rendah. Tetapi, selisih antara kategori rendah dan cukup tinggi sangat sedikit. Perusahaan diharapkan dapat melakukan upaya guna menurunkan tingkat stres kerja karyawan terutama berkaitan dengan beban dan tanggung jawab kerja yang diberikan. Sementara itu, hasil analisis kepuasan kerja karyawan rata-rata sangat tinggi. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat mempertahankan dan menjaga faktor penyebab kepuasan kerja agar tetap tinggi, terutama berkaitan dengan pemimpin dan hubungan kerja. Hasil analisis komitmen organisasi rata-rata juga sangat tinggi. Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan dan menjaga faktor penyebab komitmen kerja agar tetap tinggi. Perusahaan diharapkan juga mempertahankan nilai-nilai keyakinan dan prinsip antara karyawan dan perusahaan.

Penelitian dimasa mendatang sebaiknya mencoba menganalisis variabel independen yang lain, sehingga faktor penyebab *turnover intention* karyawan

di PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Solo dapat diketahui sesuai harapan peneliti. Selain itu, peneliti diharapkan menambah jumlah sampel penelitiannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akinyemi, Benjamin O. 2014. Organizational Commitment in Nigerian Banks: The Influence of Age, Tenure, and Education. *Journal of Management and Sustainability*. Vol.4, No.4, pp 104-115.
- Duraisingam, V., Ken Pidd, dan Ann M Roche. 2009. "The Impact Of Work Stress And Job Satisfaction On Turnover Intentions: A Study Of Australian Specialist Alcohol And Other Drugs Workers". *Informa Health Care*. Vol 16, No.3, pp 217-231.
- Emami, Raheleh, Ebrahim Moradi, Durrish Idrus, dan Dhaifallah Obaid .A. 2012. Investigating the Relationship Between Organizational Learning Culture, Job Satisfaction and Turnover Intention in it SMEs. *International Journal of Innovative Ideas (IJII)*. Vol 12, No. 1, pp 8-23.
- Fah, Benjamin .C.F., Yeoh Sok .F., Lim Chae .L., dan Syuhaily Osman. 2010. An Exploratory Study on Turnover Intention Among Private Sector Employees. *International Journal of Business and Management*. Vol 5, No. 8, pp 57-64.
- Gallon, S.L., Gabriel R.M., dan Knudsen J.R.W. 2003. The Toughest Job You'll Ever Love: A Pacific Northwest Threatment Workforce Survey. *Journal Of Substance Abuse Treatment*. Vol. 24, pp 183-196.
- Gibson, James L., John M Ivancevich, dan James H Donnelly, JR. 1996. *Organisasi*, Edisi 8 Jilid 1. Terjemahan Nunuk Ardiani. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gill, Humaira, Ishtiaq Ahmed, Muhammad Rizwan, Shehla Farid, Mehvish Mustafa, Saira Saher, Asma Bashir, dan Muhammad Asif T. 2013. The Antecedents of Turnover Intention: A Comprehensive Model to Predict The Turnover Intention. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*. Vol.3, No. 12, pp 392-402.
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Jakarta: PT Prehallindo.
- Hwang, Jinsoo, Junghoon (Jae) Lee, Seulgi Park, Hosung Chang, dan Samuel Seongseop Kim. 2014. "The Impact Of Occupational Stress On Employee's Turnover Intention In The luxury Hotel Segment". *International Journal Of Hospitality and Tourism*. Vol.15, No.1, pp 60-77.

- Khatibi, A., Asadi, dan Muhammad Hamidi. 2009. The Relationship Between Job Stress and Organizational Commitment in National Olympic and Paralympic Academy. *World Journal of Sport Sciences*. Vol. 2, No.4, pp 272-278.
- Kumar, Ramesh, Charles Ramendran, dan Peter Yacob. 2012. A Study n Turnover Intention in Fast Food Insudtry: Employee's Fit to The Organizational Culture and the Important of Their Commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol 2, No. 5, pp 9-42.
- Luthans, Fred. 2012. *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh. Terjemah: Vivin Andhika Yuwono, Shekar Purwanti, TH. Arie P., dan Winong Rosari*. Yogyakarta: ANDI.
- Malik, S., dan Abdul Ghafoor A. 2015. Role of work Family Conflict on Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *European Journal of Business Management*. Vol. 7, No.1, pp 222-229.
- Mehdi, R. , Pournamdar Zahra, dan Nazemzadeshoei Mahshid. 2013. Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Nurses. *Life Science Journal*. Vol. 10, pp 1-5.
- Mills, H., dan John Schulz. 2009. Exploring the Relationship between Task Conflict, Relationship Conflict, Organizational Commitment. *Sport Management International Journal*. Vol 5, No.1, pp 5-18.
- Mobley, W.H. 1977. Intermediate Linkages in Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*. Vol.62, pp 237-240.
- Mosadeghard, Ali M. 2013. Occupational Stress and Turnover Intention: Implications for Nursing Management. *International Journal of Health Policy Management*. Vol.1, No.2, pp179-186.
- Naqvi, R., Maria Istihaq, Nousheen Kanwal, dan Mohsin Ali. 2013. Impact of Job Autonomy of Organizational Commitment and Job Satisfaction: The Moderating Rule of Organizational Culture in Fast Foes Sector of Pakistan. *International Journal of Business Management*. Vol.8, No. 17, pp 92-102.
- Noe, Raymond A., John R Hollenbeck, Barry Gerhart, dan Patrick M Wright. 2003. *Human Resources Management, Fourth Edition*. New York: McGraw Hill.
- Parker, Donald F., dan Thomas A.D. 1983. Organizational Determinants of Job Stress. *Organizational Behavior and Human Performance*. Pp 160-177.
- Rehman, K., Ziaur Rehman, Naveed Khan, dan Abdul Sattar K. 2013. Impacts of Job Satisfaction on Organizational Commitment: A Theoretical Model for Academicians in HEI of Developing Countries like Pakistan. *International*

*Journal of Academic Research in Accounting Finance and Management Sciences*. Vol.3, No.1, pp 80-89.

Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teor ke Praktik, Edisi Satu Cetakan Dua*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Saeed, Iqra, Momina Waseem, Sidra Sikander, dan Muhammad Rizwan. 2014. "The Relationship Of Turnover Intention With Job Satisfaction, Job Performance, Leader Memembr Exchange, Emotional Intellegence, and Organizational Commitment". *International Journal Of Learning and Development*. Vol. 4, No. 2, pp 242-256.

Tahere, N., Gharib Tarzeh Z., Dorbanai Fateme, dan Yaghoobi Jami A. 2012. Investigating The Effect of Job Experience, Satisfaction, and Motivation on Organizational Commitment Case Study: (The Nurse of Ghaem Hospital in Marshad, Iran). *Research Journal od Recent Sciences*. Vol.1, No. 17, pp 59-67.

Wirawan, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan, dan Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Yucel, Ilhami. 2012. "Examining The Relationship Among Job Staisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study". *Internationnal Journal Of Business and Management*. Vol.7, No.20, 44-58.

Ziauddin, Muhammad Riaz K., Farooq Ahmed J., Syed Tahir H. 2010. The Impacts of Employees Job Strees on Organizational Commitment. *European Journal os Social Sceinces*. Vol 13, No.4, pp 617-622.