

PENGARUH *JOB EMBEDDEDNESS* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT SINAR SURYA KENCANA ABADI TANJUNG MORAWA

Jam'an Amadi^{1*)}

¹⁾Dosen STIE IBBI

^{*)}Email: jaman_stieibbi@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job embeddedness and organizational commitment on turnover intention. The research method used is quantitative descriptive research. Data collection techniques with questionnaires (statements). Population and sample in the study amounted to 44 respondents. The results of the discussion explained that the effect of job embeddedness and organizational commitment on turnover intention at PT Sinar Surya Kencana Abadi Tanjung Morawa. The value of Adjusted R Square value is 0.425 which means that the independent variable consisting of Job Embeddedness and Organizational Commitment can explain Turnover Intention at PT Sinar Surya Kencana Abadi Tanjung Morawa by 42.5% and the remaining 57.5% explained by other variables not included in the model research.

Keywords: *Job Embeddedness, Organizational Commitment and Turnover Intention*

1. Pendahuluan

Tingginya tingkat *turnover intention* merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh setiap perusahaan. *Turnover intention* memang merupakan masalah klasik yang sering dihadapi oleh banyak perusahaan. Secara sistem, *turnover intention* dapat menimbulkan suatu masalah yang berujung pada keluarnya karyawan dari perusahaan dan mengakibatkan terganggunya kinerja perusahaan karena perusahaan harus mencari karyawan baru untuk menggantikan posisi karyawan yang keluar tersebut atau perusahaan dapat membebaskan pekerjaan karyawan tersebut kepada karyawan lain (Badriyah, 2016:184). *Turnover intention* dapat diartikan sebagai niat karyawan untuk keluar dari organisasi baik berupa pengunduran diri maupun pemberhentian, dengan adanya *turnover* yang tinggi dapat menyebabkan kurang efektifnya sebuah organisasi karena hilangnya karyawan yang berpengalaman. Oleh karena itu suatu perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya, seperti mampu memberikan balas jasa tinggi dan memahami hal-hal yang mampu membuat karyawannya nyaman dan semangat dalam

bekerja. Menurut Sutanto dan Gunawan (2013:147) banyak penyebab terjadinya *turnover intention* antara lain stres kerja, *job embeddedness*, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan lain sebagainya.

PT Sinar Surya Kencana Abadi Tanjung Morawa merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang produksi karton. Berdasarkan wawancara awal bahwa banyaknya karyawan memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri dan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Selain itu lama nya proses berkembangnya karyawan melalui promosi juga membuat adanya niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Karyawan merasa tidak akan ada kerugian yang besar baginya untuk meninggalkan perusahaan apabila memang ada pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaannya sekarang.

Job embeddedness karyawan PT Sinar Surya Kencana Abadi Tanjung Morawa kurang merasa adanya hal yang perlu dipertahankan untuk tetap bekerja di dalam perusahaan dikarenakan kurangnya promosi yang diberikan, kompensasi yang tidak terlalu tinggi,

target pekerjaan yang tidak sebanding dengan besarnya insentif yang diterima, dan sebagainya. Hal-hal ini menyebabkan banyak karyawan yang memilih keluar dari perusahaan untuk memperoleh pekerjaan yang lebih baik.

Pengamatan lainnya juga menemukan masalah yang menceminkan kurangnya komitmen karyawan pada perusahaan PT Sinar Surya Kencana Abadi Tanjung Morawayang dilihat dari beberapa karyawan yang terlihat bermalas-malasan saat bekerja serta kurang memperdulikan konsumen yang memerlukan bantuan, dimana hal ini berarti rendahnya komitmen karyawan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada PT Sinar Surya Kencana Abadi Tanjung Morawaterjadi adanya pelanggaran komitmen organisasi terhadap karyawannya sehingga mem-pengaruhi kinerjanya yang ber-dampak pada tingkat *turnover* karyawan yang mengalami peningkatan. Adapun komitmen organisasi serta pelanggaran komitmen dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut :

Rendahnya komitmen organisasi ini menyebabkan banyaknya karyawan yang lebih memilih pindah ke perusahaan lainnya lebih mememotivasi dirinya agar dapat bekerja secara maksimal dan setia pada perusahaan. Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh *Job Embeddedness* dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada PT Sinar Surya Kencana Abadi Tanjung Morawa

2. Kajian Teoritis

a. *Job Embeddedness*

Menurut Mary (2011:161), *Job embeddedness* diartikan sebagai salah satu jaringan yang mendorong individu untuk tetap bertahan dalam organisasi, dimana jaringan menjadi organisasi itu sendiri dan komunitas di dalamnya

Menurut Sunyoto (2014: 168), *Job embeddedness* merupakan istilah untuk mewakili alasan-alasan yang membuat karyawan tetap bertahan di pekerjaan dan organisasi.

Mitchel (2012:137), mengungkapkan bahwa konsep *job embeddedness* menggambarkan bagaimana seorang karyawan terikat dengan pekerjaan serta organisasi di mana dia bekerja karena pengaruh aspek-aspek yang berasal dari dalam pekerjaan (*on the-job*) maupun dari luar pekerjaan (*off-the-job*). *Job embeddedness* juga dapat didefinisikan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan seseorang untuk

bertahan atau meninggalkan pekerjaan dan organisasinya.

b. Indikator *Job Embeddedness*

Mary (2011:164) menyebutkan ketiga dimensi tersebut adalah

1. *Fit* adalah dimensi yang memperlihatkan kapabilitas individu pada organisasi.
2. *Links* adalah hubungan formal atau informal yang ada diantara pekerja dengan orang lain atau group pada organisasi.
3. *Sacrifice* adalah kehilangan atas keuntungan secara materi/psikologis ketika meninggalkan pekerjaan

c. Komitmen

Menurut Luthan (2016:249), Komitmen adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan keyakinan tertentu untuk menerima nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Sopiah (2008:155), Komitmen adalah suatu keadaan dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Menurut Hasan (2012:71), Komitmen adalah keyakinan dan keinginan individu untuk menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Sehingga berdasarkan definisi yang dijabarkan oleh para ahli sebelumnya maka dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatian terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi yang ber-kelanjutan.

d. Indikator Komitmen

Indikator komitmen konsumen menurut Jasfar (2012: 179) terdiri dari :

1. *Continuance Commitment*,
2. *Normative Commitment*
3. *Affective Commitment*

e. *Turnover intentions*

Menurut Harninda (2013:27) *Turnover intentions* pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya." Pendapat tersebut menunjukkan bahwa *turnover intentions* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.

Menurut Harnoto (2012:42) menyatakan *turnover intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari

perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. *Turnover intentions* pada dasarnya adalah keinginan untuk meninggalkan (keluar) dari perusahaan.

Menurut Toly (2011:247), menyatakan "Tingkat keinginan berpindah yang tinggi para staf akuntan telah menimbulkan biaya potensial untuk Kantor Akuntan Publik (KAP)." Pendapat ini menunjukkan bahwa *turnover intentions* merupakan bentuk keinginan karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain.

Menurut Handoko (2015:322) menyatakan Perputaran (*turnover*) merupakan tantangan khusus bagi pengembangan sumber daya manusia, karena kejadian-kejadian tersebut tidak dapat diperkirakan, kegiatan-kegiatan pengembangan harus mempersiapkan setiap saat pengganti karyawan yang keluar.

f. Indikator *Turnover intentions*

Menurut Harnoto (2012:58): *Turnover intentions* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya. Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan *turnover intentions* karyawan dalam sebuah perusahaan.

1. Absensi yang meningkat
2. Mulai malas bekerja
3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja
4. Peningkatan protes terhadap atasan
5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

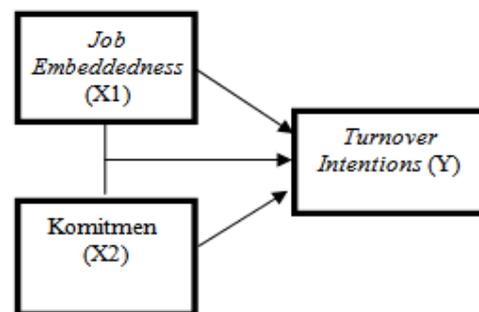
g. Kerangka Pemikiran

Terkadang di dalam perusahaan ada karyawan yang tidak mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan karena adanya keinginan untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain (*turnover intention*) untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. *Turnover intention* dapat diartikan sebagai niat karyawan untuk keluar dari organisasi, baik dalam bentuk pengunduran diri maupun pemberhentian. *Turnover* yang tinggi dapat menyebabkan kurang efektifnya sebuah

organisasi, karena hilangnya karyawan yang berpengalaman.

Job embeddedness diartikan sebagai salah satu jaringan yang mendorong individu untuk tetap bertahan dalam organisasi, dimana jaringan tersebut terbagi menjadi organisasi itu sendiri dan komunitas di dalamnya. *Job embeddedness* merupakan istilah untuk mewakili alasan-alasan yang membuat karyawan tetap bertahan di pekerjaan dan organisasi.

Komitmen organisasional sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuannya keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Dorongan utama dari komitmen organisasional merupakan keadaan psikologis yang mencerminkan rasa memiliki yang tinggi, identitas, loyalitas, dukungan, semangat dan kebanggaan terhadap organisasi. Karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, maka akan memberikan dampak positif antara lain peningkatan produktivitas, kualitas kerja dan kepuasan kerja pegawai serta menurunnya tingkat keterlambatan, absensi dan *turnover*. Dari pembahasan di atas dapat digambarkan secara skematis kerangka pemikiran sebagai berikut.



3. Metodologi

Populasi dan sampel dalam penelitian berjumlah 44 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda setelah memenuhi asumsi klasik yang menyangkut uji normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas. Penarikan kesimpulan hipotesis dilakukan dengan cara uji t dan uji F pada level signifikansi 5%. Keseluruhan tabulasi dan pengelolaan data menggunakan software SPSS.

4. Hasil dan Pembahasan

a. Uji Validitas

Hasil uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen dari pernyataan yang digunakan valid dan dapat digunakan

dalam penelitian ini. Hasil pengujian dengan membandingkan r tabel terhadap r hitung. Nilai r hitung pada setiap pernyataan yang diuji lebih besar dari r tabel, dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas digunakan untuk mengukur seberapa jauh konsisten alat ukur untuk dapat memberikan hasil yang sama dalam mengukur suatu hal yang sama. Hasil pengujian dengan melihat hasil nilai *crobanch alpha* harus lebih besar dari 0,60. Nilai *crobanch alpha* pada pernyataan yang ada menunjukkan hasil yang lebih besar dari 0,60, maka pernyataan yang digunakan dapat dikatakan reliabel.

c. Uji Normalitas

Berdasarkan grafik *normal probability plot* di atas menunjukkan bahwa semua data yang ada berdistribusi normal, karena semua data menyebar membentuk garis lurus diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal atau mengikuti garis normalitas.

Pengujian normalitas data juga dilakukan dengan menggunakan alat uji statistik, yaitu uji *Kolmogorov simorv* menghasilkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,924 di atas tingkat signifikan 0,05.

d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear antara variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)*. masing-masing variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,1 yaitu *job embeddedness* dan komitmen masing-masing sebesar 0,899. Jika dilihat dari *VIF*-nya, bahwa masing-masing variabel bebas lebih kecil dari 10 *job embeddedness* dan komitmen masing-masing sebesar 1,112. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam variabel bebasnya bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam variabel bebasnya.

e. Uji Heterokedastisitas

Grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dengan tidak adanya pola yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas sehingga model ini layak dipakai untuk penelitian selanjutnya.

Berdasarkan pengujian glejser bahwa nilai sig kedua variabel adalah di atas 0,05 yaitu variabel *job embeddedness* sebesar 0,626 dan variabel komitmen sebesar 0,110. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas sehingga model ini layak dipakai untuk penelitian selanjutnya.

f. Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = 18,753 - 0,480 X_1 - 0,557 X_2$$

Nilai konstanta ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel bebas maka *turnover intentions* sebesar 18,753. Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan *job embeddedness* sebesar satu satuan, maka *turnover intentions* mengalami penurunan sebesar -0,480. Dengan asumsi variabel lain dianggap tetap. Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan komitmen sebesar satu satuan, maka *turnover intentions* mengalami penurunan sebesar -0,557. Dengan asumsi variabel lain dianggap tetap.

g. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam model regresi secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil di atas dapat dilihat bahwa variabel *job embeddedness* memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,564 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,020 dan nilai signifikan t sebesar 0,014 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu *Job Embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT Sinar Surya Kencana Abadi Tanjung Morawa.

Variabel komitmen organisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,130 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,020 dan nilai signifikan t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT Sinar Surya Kencana Abadi Tanjung Morawa.

h. Uji F

Hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji F) nilai F_{tabel} dapat adalah 3,23, maka hasil SPSS ini diperoleh F_{hitung} sebesar 16,869 > F_{tabel} sebesar 3,23 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima yaitu *Job Embeddedness* dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT Sinar Surya Kencana Abadi Tanjung Morawa.

i. Koefisien Determinan

Hasil koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,425 artinya variabel independen yang terdiri dari *Job Embeddedness* dan Komitmen Organisasi dapat menjelaskan *Turnover Intention* pada PT Sinar Surya Kencana Abadi Tanjung Morawa sebesar 42,5% dan sisanya 57,5% dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian, seperti beban kerja, promosi jabatan, lingkungan kerja, *job description* dan sebagainya.

Pembahasan

Berdasarkan pengujian secara parsial bahwa *job embeddedness* memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,564 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,020 dan nilai signifikan t sebesar 0,014 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa *Job Embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT Sinar Surya Kencana Abadi Tanjung Morawa. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Qalbi (2016) dan Kholil (2017) bahwa *job embeddedness* dan *turnover intention*, menemukan bahwa *job embeddedness* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Tingkat *job embeddedness* mempengaruhi hubungan dengan *turnover intention*, dimana hubungan ini akan lebih lemah ketika *job embeddedness* tinggi, karena karyawan tidak akan mudah beralih ke pekerjaan lain.

Berdasarkan pengujian secara parsial bahwa komitmen organisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,130 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,020 dan nilai signifikan t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT Sinar Surya Kencana Abadi Tanjung Morawa. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yoga (2016) bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif pada *turnover intention* karyawan yang berarti semakin tinggi rasa peduli terhadap keberlangsungan perusahaan akan mengurangi keinginan karyawan untuk keluar. Karyawan yang berkomitmen untuk organisasinya, percaya bahwa mereka tidak akan menemukan pekerjaan lain yang lebih baik dan memilih untuk tinggal di organisasi.

Berdasarkan pengujian secara simultan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 16,869 > F_{tabel} sebesar 3,23 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *Job Embeddedness* dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT Sinar

Surya Kencana Abadi Tanjung Morawa. Hasil penelitian ini konsisten dengan menurut Rarasanti (2016) bahwa Hasil pengujian mendapatkan *job embeddedness* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan serta, komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Nilai koefisien determinasi yang didapat ialah nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,425 artinya variabel independen yang terdiri dari *Job Embeddedness* dan Komitmen Organisasi dapat menjelaskan *Turnover Intention* pada PT Sinar Surya Kencana Abadi Tanjung Morawa sebesar 42,5% dan sisanya 57,5% dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian, seperti beban kerja, promosi jabatan, lingkungan kerja, *job description* dan sebagainya

5. Kesimpulan Dan Saran

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan pengujian secara parsial bahwa *Job Embeddedness* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT Sinar Surya Kencana Abadi Tanjung Morawa.
2. Berdasarkan pengujian secara parsial bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT Sinar Surya Kencana Abadi Tanjung Morawa.
3. Berdasarkan pengujian secara simultan bahwa *Job Embeddedness* dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT Sinar Surya Kencana Abadi Tanjung Morawa

b. Saran

Adapun saran dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- a. Hal-hal yang seharusnya diperbaiki oleh perusahaan terhadap variabel *job embeddedness* adalah hubungan antara karyawan yang harmonis dengan cara lebih sering mengadakan *gathering* atau tim kerja sehingga dapat melatih dan memperbaiki hubungan karyawan dan karyawan mendapatkan uang balas jasa berupa pesangon apabila keluar dari perusahaan.
- b. Hal-hal yang seharusnya diperbaiki oleh perusahaan terhadap variabel komitmen adalah karyawan memiliki kepercayaan kepada perusahaan, sistem

- promosi jabatan yang diterapkan dalam perusahaan dapat membuat karyawan setia kepada perusahaan dan adanya kebebasan mengeluarkan pendapatan sehingga dapat mendorong karyawan untuk berkomitmen kepada perusahaan. Solusi dari permasalahan ini adanya perusahaan harus menepati janji ataupun apa yang disampaikan kepada karyawan sehingga dapat menimbulkan kepercayaan karyawan dengan perusahaan seperti kenaikan gaji pertahunnya, jadwal pemberian gaji yang teratur dan sebagainya.
- c. Hal-hal yang seharusnya diperbaiki oleh perusahaan terhadap variabel *turnover intentions* adalah adanya sanksi bagi para karyawan yang melakukan pelanggaran dengan memperbaiki aturan perusahaan dan menegaskan sanksi bagi pelanggar agar pelanggar dapat mematuhi aturan perusahaan, atasan berlaku adil dalam pemberian tugas dengan cara memperbaiki struktur organisasi sehingga deskripsi pekerjaan karyawan dapat jelas dan terarah, karyawan bersikap sopan dalam bekerja dan karyawan bekerja dengan efektif dan efisien dengan cara meningkatkan kompensasi yang diterima sehingga dapat menciptakan dorongan untuk karyawan dalam bekerja.
- d. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan mengkaji dan membahas variabel-variabel lain diluar lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi komitmen karyawan seperti promosi jabatan, kompensasi, *job description* dan sebagainya.
- Harnoto, Mahmud. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prehallindo: Jakarta
- Hasan, Wirantoni. 2012. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Hasibuan, S P Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kholil. 2017. *Effect of Job Embeddedness, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Turnover Intention*. *International Journal of Business Administration*.
- Mary, Back. E. 2011. *Manajemen*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Michell. 2012. *Manajemen*. Edisi Kedelapan, Jakarta: Penerbit PT Indeks.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Qalbi. 2016. Pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Infomedia Nusantara. *Jurnal Psikologi Jambi*.
- Rarasanti. 2016. Pengaruh *Job Embeddedness*, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan. *Jurnal Manajemen Unud*
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Toly, A.A. (2001). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Pada Staff Kantor. *Journals Accounting*.
- Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Yoga. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi PT. Kharisma Rotan Mandiri). *Jurnal Manajemen Branchmark*.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Fahmi, Irfam. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Diponegoro.
- Handoko, T Hani. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- _____. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Harnida, Hartono. 2013 *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Liberty.

