

Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention PT. Bank Sulutgo Cabang Airmadidi

Dias B. Haryono
Sofia A. P Sambul
Wehelmina Rumawas

Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi

Abstract. *This study aims to analyze the influence of human resource management on organizational commitment as well as human resource management and organizational commitment to turnover intention in PT. Bank SulutGo Airmadidi. The research respondents amounted to 30 respondents who were all employees of PT. Bank SulutGo Airmadidi Branch. This research uses a quantitative approach and data collection techniques using primary data in the form of questionnaires / questionnaires and secondary data in the form of observations and literature studies. Data processing process using SmartPLS. Data analysis techniques use Structural Equation Model (SEM) Analysis. The results showed that human resource management has a significant effect on organizational commitment while human resource management and organizational commitment have no effect on turnover intention.*

Keywords: *Human Resource Management, Organizational Commitment, TurnOver Intention.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap komitmen organisasional serta manajemen sumber daya manusia dan komitmen organisasional terhadap turnover intention di PT. Bank SulutGo Cabang Airmadidi. Responden penelitian berjumlah 30 responden yang merupakan seluruh pegawai PT. Bank SulutGo Cabang Airmadidi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik pengumpulan data menggunakan data primer berupa angket/kuesioner dan data sekunder berupa observasi dan studi Pustaka . Proses pengolahan data menggunakan SmartPLS. Teknik analisis data menggunakan Analisis Structural Equation Model (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional sedangkan manajemen sumber daya manusia dan komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap turnover intention.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasional, TurnOver Intention

Pendahuluan

Keberadaan karyawan dalam perusahaan sangat penting dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan, sehingga perusahaan akan berusaha sebisa mungkin mempertahankan keanggotaan karyawannya dalam perusahaan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dan mencegah timbulnya biaya dari turnover. Menyadari hal itu, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin (Widayati & Yunia2016).

Pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya (Marwansyah, 2016). Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir (Kadarisman, 2017). Pengembangan karir adalah suatu upaya yang dilaksanakan setiap pegawai atau organisasi untuk memacu dirinya agar berbuat yang optimal dalam mengabdikan dan meningkatkan kemampuan/keterampilan pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi profit dan nonprofit serta seluruh pekerjaan (Busro, 2018). Selain pengembangan karir, kompensasi juga termasuk dalam indikator variabel manajemen sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap turnover karyawan, Ini sejalan dengan Widayati & Yunia (2016) yang menjelaskan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hal ini berarti apabila kompensasi meningkat maka turnover intention menurun, sebaliknya jika kompensasi menurun, turnover intention mengalami peningkatan. Kompensasi adalah dimana organisasi memberikan balas jasa yang cukup dan wajar kepada karyawan atas kontribusi mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi dapat berupa uang dan ditambah dengan tunjangan-tunjangan lain selama sebulan (Rumawas, 2018). Karyawan yang mendapat kompensasi yang baik cenderung akan termotivasi dalam bekerja dan setia kepada perusahaan. Hal tersebut dikarenakan karyawan merasa kerja kerasnya diakui dan diapresiasi oleh perusahaan. Selain pengembangan karir dan kompensasi, salah satu faktor yang mempengaruhi turnover karyawan adalah komitmen organisasional. Komitmen organisasional yang dimiliki karyawan pada sebuah perusahaan merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan perusahaan tersebut. Sejumlah riset menunjukkan hubungan signifikan antara komitmen organisasional dengan turnover intention. Sijabat (2011) menjelaskan bahwa, ketika karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan membantunya untuk mengabaikan ketidakpuasan tersebut, sehingga karyawan akan terus menjadi bagian dari organisasi. Semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki karyawan mengakibatkan semakin rendahnya keinginan untuk pindah, sebaliknya semakin rendah komitmen organisasional yang dimiliki karyawan mengakibatkan tingginya keinginan untuk pindah.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: Apakah manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap turnover intention? Apakah manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap komitmen organisasional? Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap turnover intention?

Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah: Untuk mengetahui pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap turn over intention. Untuk mengetahui pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap komitmen organisasional. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap turn over intention.

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Mathis dan Jackson (2006) manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional.

Samsudin (2009) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia secara individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

Dessler (2015) memberikan pengertian manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Rivai (2011) mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dalam manajemen umum yang meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Manajemen sumber daya manusia internasional adalah proses memperkerjakan, mengembangkan dan memberi penghargaan orang dalam organisasi internasional atau global. Manajemen kinerja adalah pengelolaan pencapaian hasil wujud yang efektif dan efisien dalam upaya pekerja, manajer untuk keberhasilan organisasi serta tujuan yang diinginkan tercapai.

Indikator manajemen sumber daya manusia dalam penelitian ini adalah: Pengembangan pegawai, Pemeliharaan pegawai dan Kompensasi.

Komitmen Organisasional

Komitmen merupakan proses yang kompleks pada setiap individu karyawan. Karena itu, terdapat berbagai dimensi yang berkaitan dengan terwujudnya komitmen karyawan pada organisasi, dan semua itu membentuk konfigurasi yang rumit untuk sampai pada sikap yang positif pada organisasi yang berwujud komitmen (Pio, 2015). Komitmen organisasional merupakan tingkat sejauh mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge (2008). Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan

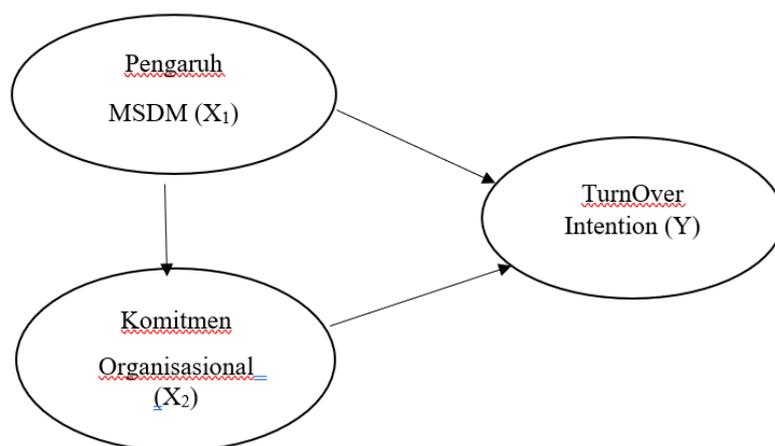
seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi (Sopiah, 2008). Komitmen organisasional akan bermuara pada kinerja tinggi, tingkat pergantian karyawan yang rendah, tingkat absensi yang rendah, serta iklim organisasi yang hangat melalui dukungan karyawan lain maupun menjadi anggota tim yang baik dalam mencapai tujuan organisasi (Luthans, 2006).

Indikator komitmen organisasional dalam penelitian ini adalah: Komitmen afektif, Komitmen kelanjutan, dan Komitmen normative.

TurnOver Intention

Menurut Zeffane (2003) intensi turnover adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Mobley (2000) menambahkan bahwa intensi turnover adalah penghentian keanggotaan dalam organisasi oleh individu yang berkeinginan untuk pindah kerja dengan menerima upah moneter dari organisasi. Kemudian Booth & Hamer (2007) mengartikan turnover intention merupakan dampak terburuk dari ketidak mampuan suatu organisasi dalam mengelola perilaku individu sehingga individu merasa memiliki intensi pindah kerja yang tinggi. Employee turnover is the voluntary cessation of membership in an organization by an individual who receives monetary compensation for participation. Indikator TurnOver Intention dalam penelitian ini adalah: Thinking of quitting (memikirkan untuk keluar). Intention to search for alternatives (pencarian alternatif pekerjaan). And Intention to quit (niat untuk keluar).

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

H1: Manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap turn over intention PT. BANK SULUTGO CABANG AIRMADIDI.

H2: Manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

H3: Komitmen organisasional berpengaruh terhadap turn over intention PT. BANK SULUTGO CABANG AIRMADIDI.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif deskriptif . Penelitian ini dilakukan di PT. Bank SulutGo Cabang Airmadidi bertempat di Airmadidi Jl. Raya Manado-Bitung Kel. Sarongsong, Kabupaten Minahasa Utara, Provinsi Sulawesi Utara. Waktu penelitian mulai dari bulan September sampai selesai. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan/pegawai PT. BANK SULUTGO CABANG AIRMADIDI sebanyak 30 responden, untuk itu dalam penentuan jumlah sampel menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu teknik random sampling atau sampel acak sederhana, dengan menggunakan rumus roscoe sehingga diperoleh 30 responden untuk dijadikan sampel dari penelitian ini. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer berupa pembagian kuisioner dan data sekunder melalui observasi dan studi Pustaka Teknik analisis data menggunakan model pengukuran (outer model) yang terdiri dari uji validitas yang diukur melalui nilai konvergen dan nilai diskriminan dan uji reliabilitas yang diukur melalui nilai composite reliability dan cronbach alpha serta model structural (inner model) yang diukur dari koefisien determinasi atau nilai R, path coefficient dan F. square serta uji t atau uji hipotesis yang dilihat melalui *T.Statistic* dan nilai *P.Value*.

Hasil Penelitian

Model Pengukuran (outer model)

Uji Validitas

Tabel Outer Loading (loading faktor)

Konvergen dari model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score dengan construct score yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,7 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup (Ghozali,2012).

	X1	X2	Y
X1			
X2	0.827		
Y	0.350	0.522	

Tabel Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain.

Uji Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
X1	0.935	0.936	0.949	0.758
X2	0.772	0.879	0.812	0.502
Y	0.881	0.889	0.888	0.585

Tabel Composite Reliability

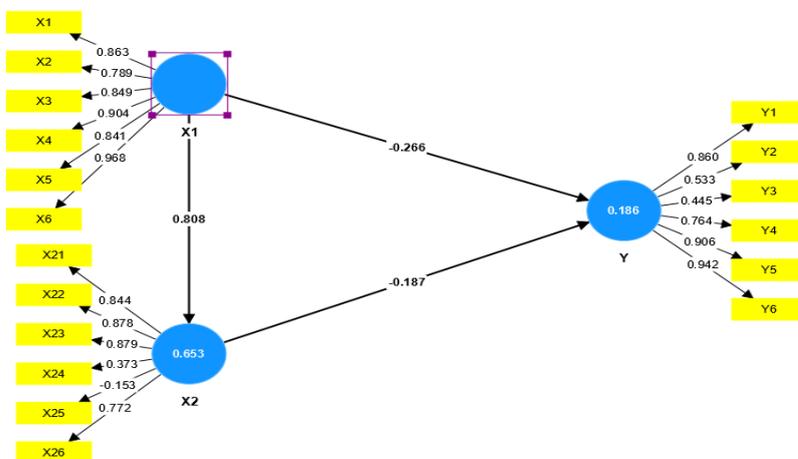
	X1	X2	Y
X1	0.863		
X2	0.789		
X21		0.844	
X22		0.878	
X23		0.879	
X24		0.373	
X25		-0.153	
X26		0.772	
X3	0.849		
X4	0.904		
X5	0.841		
X6	0.968		
Y1			0.860
Y2			0.533
Y3			0.445
Y4			0.764
Y5			0.906
Y6			0.942

Composite reliability. Data yang memiliki composite reliability >0,8 mempunyai reliabilitas tinggi. Uji keandalan data. Semua data >0,8 atau data reliabel.

Tabel Cronbach Alpha

Cronbach alpha. Uji reliabilitas diperkuat dengan Cronbach alpha, nilai diharapkan >0,6 untuk semua konstruk. Uji tingkat konsistensi jawaban responden dalam satu variabel laten. Semua data >0,6

Output Koefisien Jalur (outer model) Merancang model pengukuran



Model Structural (inner model)

Tabel R-Square

	R-square	R-square adjusted
X2	0.653	0.641
Y	0.186	0.128

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
X1	0.935	0.936	0.949	0.758
X2	0.772	0.879	0.812	0.502
Y	0.881	0.889	0.888	0.585

Nilai *R-Square* adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-Square* untuk setiap variabel latent dependen. Nilai *R-Square* sebesar 0,75(kuat), 0,50(moderat), dan 0,25 (lemah).

Tabel Path Coefficients

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 → X2	0.808	0.739	0.208	3.877	0.000
X1 → Y	-0.266	-0.385	0.366	0.727	0.467
X2 → Y	-0.187	0.184	0.577	0.323	0.746

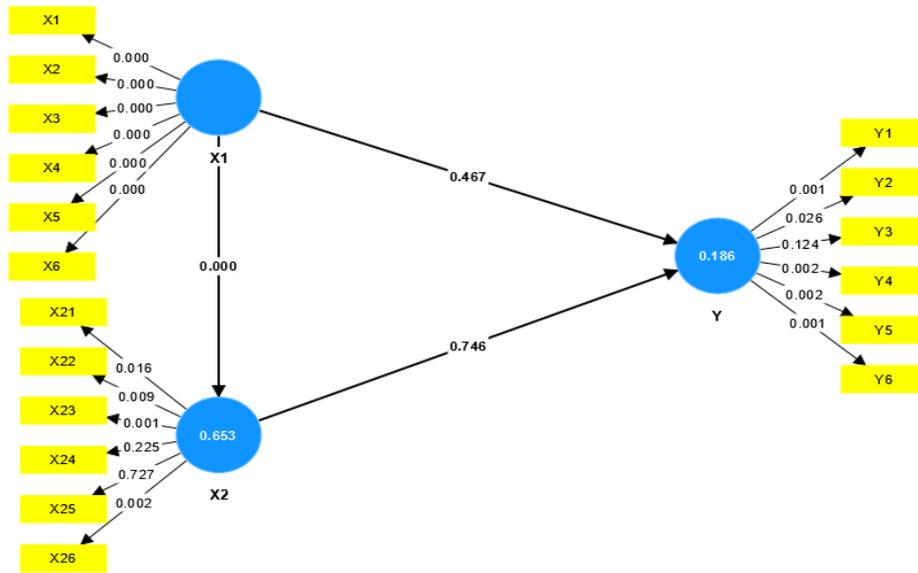
Path coefficients merupakan nilai koefisien jalur atau besarnya hubungan pengaruh konstruk laten. Dilakukan dengan prosedur Bootstrapping.

Tabel F. Square

	X1	X2	Y
X1		1.882	0.030
X2			0.015
Y			

F. Square Effect size dilakukan untuk mengetahui kebaikan model. Apakah predictor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium atau besar pada tingkat structural. 0,02 (kecil), 0,15 (moderat), 0,35 (besar). Variabel laten eksogen memiliki pengaruh kecil, moderat dan besar pada level structural. Menurut cohen (1988) dalam yamin dan Kurniawan(2011:21), effect size yang disarankan adalah 0,02, 0,15 dan 0,35 dengan variabel laten eksogen memiliki pengaruh kecil, moderat dan besar pada level structural.

Output T Statistik (inner model) Merancang model structural



Uji t

Tabel Path Coefficient

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 → X2	0.808	0.739	0.208	3.877	0.000
X1 → Y	-0.266	-0.385	0.366	0.727	0.467
X2 → Y	-0.187	0.184	0.577	0.323	0.746

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan menilai *T.Statistic* dan nilai *P.Value*.

Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *P.Valuez* <0,5. berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa :

- H1: Manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap turn over intention PT. Bank SulutGo Cabang Airmadidi hipotesis ditolak karena nilai *P.Valuez* >0,5.
- H2: Manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap komitmen organisasional hipotesis diterima karena nilai *P.Valuez* <0,5.
- H3: Komitmen organisasional berpengaruh terhadap turn over intention PT. Bank SulutGo Cabang Airmadidi hipotesis ditolak karena nilai *P.Valuez* >0,5.

Pembahasan

Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap TurnOver Intention

Hasil analisis menggunakan SmartPLS menunjukkan dari hasil uji analisis model structural menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap TurnOver Intention. Dalam fenomena ini dapat dilihat bahwa Pada beberapa perusahaan sering terjadi karyawan yang paling loyal dan berkompoten diperusahaan tiba-tiba mengatakan ingin pindah atau keluar dari perusahaan. Tentunya hal ini menjadi pemikiran para pengusaha maupun para manajer sumber daya manusia (SDM) perusahaan, baik perusahaan kecil maupun perusahaan besar seperti PT. Bank SulutGo yang mengalami karyawannya yang tiba-tiba mengajukan keluar secara mendadak. Dan yang sering terlihat para pengusaha maupun manajer sumber daya manusia (SDM) di perusahaan, terkadang lebih memilih untuk menaikkan gaji dan tunjangan untuk karyawan agar mengantisipasi keinginan karyawan yang akan keluar dari perusahaan. Namun, tanpa disadari bahwa keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan bukan saja karena faktor finansial akan tetapi banyak karyawan yang ingin keluar disebabkan dari faktorfaktor non-finansial. Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh yang tidak signifikan antara manajemen sumber daya manusia terhadap turnover intention. Artinya semakin tinggi pengembangan manajemen sumber daya manusia tidak akan mengakibatkan tinggi rendahnya turnover intention perusahaan.

Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Komitmen Organisasional

Hasil analisis menggunakan SmartPLS menunjukkan dari hasil uji analisis model structural menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Dalam penelitian ini dapat dilihat adanya pengaruh positif signifikan tinggi antara Pengembangan SDM terhadap Komitmen Organisasional, artinya tinggi rendahnya Pengembangan SDM akan mempengaruhi tinggi rendahnya Komitmen Organisasional.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap TurnOver Intention

Hasil analisis menggunakan SmartPLS menunjukkan dari hasil uji analisis model structural menunjukkan bahwa komitmen organisasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap TurnOver Intention. Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh yang tidak signifikan antara komitmen organisasional terhadap turnover intention. Artinya semakin tinggi

komitmen organisasional tidak akan mengakibatkan tinggi rendahnya turnover intention perusahaan.

Hasil Penelitian, Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Tumangken, Areros, dan Rumawas (2020) dengan judul pengembangan sumber daya manusia dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Terang Mandiri. Penelitian ini menyimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara pengembangan manajemen sumber daya manusia terhadap komitmen organisasional. Artinya tinggi rendahnya pengembangan sumber daya manusia akan mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen organisasional. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Tamengkel dan Rumawas (2021) dengan judul penelitian kepemimpinan,kepuasan kerja,komitmen organisasional terhadap keinginan keluar karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa komitmen organisasional negative terhadap keinginan keluar karyawan (turnover intention).

Simpulan

Berdasarkan hasil uji penelitian tentang pengaruh manajemen sumber daya manusia dan komitmen organisasional terhadap turnover intention dapat disimpulkan bahwa :

1. Manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention PT. Bank SulutGo Cabang Airmadidi. Hal ini berarti semakin tinggi pengembangan manajemen sumber daya manusia tidak akan mengakibatkan tinggi rendahnya turnover intention perusahaan.
2. Manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini berarti tinggi rendahnya pengembangan manajemen sumber daya manusia akan mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen organisasional.
3. Komitmen Organisasional memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention PT. Bank SulutGo Cabang Airmadidi. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen organisasional tidak akan mengakibatkan tinggi rendahnya turnover intention perusahaan.

Referensi

Bogar, R & Sambul, S & Rumawas, W. 2021. Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada PT.Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 11 No. 2 Universitas Sam Ratulangi. Manado.

- Booth, S., & Hamer, K. 2007. Labour Turnover in the Retail Industry (Predicting The role of Individual, Organisational, and Environmental Factors). *International Journal of Retail and Distribution Management*, 35(4): 289-307.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed.14*. Jakarta: Salemba Empat
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Pio, R. J. 2015. *Kepemimpinan Spiritual: Dimensi-Dimensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kepel Press.
- Robbins, S. P. dan Timothy A. J. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veitzhal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari teori ke praktik. Ed.2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rumawas,W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Universitas Sam Ratulangi (unsrat press)
- Rumawas,W. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia internasonal*. Manado: Universitas Sam Ratulangi (unsrat press)
- Rumawas,W. 2021. *Manajemen kinerja*. Manado: Universitas Sam Ratulangi (unsrat press)
- Rumawas,W. 2021. Employee Organizational Commitment and Its Effect On Turnover Intention Behavior In Multi-Finance Industry. *Asia-Pacific Management and Business Application*, 10 (2): 211-226.
- Rumawas,W. 2021. Talent Management Practices on Employee TurnOver Intention. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 14 (3):248-263.
- Rumawas,W. 2022. Employees' Turnover Intention in the Construction Industry in Indonesia. *Journal of Construction in Developing Countries*, 27(2):127-146.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Samsudin. S.H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sijabat, J. 2011. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Keinginan Untuk Pindah. *Visi* 19(3): 592-608.

- Tamengkel, L & Rumawas, W. 2021. Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 11 No. 1 14-21. Universitas Sam Ratulangi. Manado.
- Tumangken, T & Areros, W & Rumawas, W (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT.Sinar Terang Mandiri. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 10 No. 2 93-99 Universitas Sam Ratulangi. Manado.
- Willy,A & Jogiyanto. 2015. *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM)* dalam Penelitian Bisnis, Yogyakarta: AndiOffset,
- Widayati & Yunia. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*. 20(03), 387-401