**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN**

***TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN**

**PT NSN**

***RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION WITH***

***TURNOVER INTENTION TO EMPLOYEES***

***PT NSN***

**Ridwan saiful mu’min**

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[**16081746@student.mercubuana-yogya.ac.id**](mailto:16081746@student.mercubuana-yogya.ac.id)

081369245759

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada karyawan PT NSN Yogyakarta. Subjek penelitian adalah karyawan PT NSN dengan karakteristik telah bekerja minimal 1 tahun sebanyak 119 subjek. Pengambilan subjek menggunakan sampling purporsive dengan data yang dikumpulkan menggunakan Skala Turnover Intention dan Skala Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (rxy) sebesar -0,821 (p = 0,000), sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Sumbangan efektif yang diberikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* 67,4% dan sisa 32,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti komitmen organisasi, kepercayaan organisasi, maupun ketidakamanan kerja.

**Kata kunci:** turnover intention, kepuasan kerja, karyawan

*This study aims to determine the relationship between job satisfaction and turnover intention of employees of PT NSN Yogyakarta. The research subjects were employees of PT NSN with the characteristics of having worked at least 1 year as many as 119 subjects. Subjects were taken using purposive sampling with data collected using the Turnover Intention Scale and Job Satisfaction Scale. Based on the results of data analysis obtained a correlation coefficient (rxy) of -0.821 (p = 0.000), so the hypothesis in this study can be accepted. The effective contribution given by job satisfaction to turnover intention is 67.4% and the remaining 32.6% is influenced by other factors not examined in this study such as organizational commitment, organizational trust, and job insecurity.*

***Keywords****: turnover intention, job satisfaction, employees*

**PENDAHULUAN**

Pada era modern saat ini kompetisi dan perkembangan dunia dalam bidang industri serta teknologi semakin pesat, sehingga dalam menjaga performa perusahaan dituntut untuk meningkatkan performa agar dapat memenangkan kompetisi dalam menjalankan bisnis perusahaan (Hancock, 2011). Memenangkan kompetisi bisnis tentunya membutuhkan pengendali sistem yaitu melalui Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal sebagai upaya untuk melakukan inovasi produk, meningkatkan kualitas, dan produktivitas (Longo & Leva, 2019). Menurut Kubicek dan Korunka (2018) SDM yang merupakan karyawan harus dijaga sebaik-baiknya dan diperhatikan kesejahteraannya karena karyawan yang nyaman berada di suatu perusahan membuatnya bersedia memberikan performa terbaiknya dan lebih berkomitmen untuk tinggal di perusahaan tersebut, dan tidak keluar mencari pekerjaan lain atau biasa disebut *turnover.*

Permasalahan *turnover intention* juga terjadi di berbagai perusahaan dan salah satunya di PT NSN yang bergerak dibidang perdagangan. Menurut *Human Resource Development* (HRD) PT NSN yang diwawancarai peneliti pada tanggal 25 Oktober 2020 mengatakan bahwa tingginya *turnover intention* yang terjadi khususnya dibagian pemasasaran. Didukung data dari PT NSN sepanjang tahun 2020 bahwa karyawan yang masuk mendaftar kerja adalah 249 orang, sedangkan data keluar mengundurkan diri sebanyak 111 orang. Berdasararkan data tersebut dapat dikatakan bahwa terdapat permasalahan tingkat *turnover* di perusahan tersebut. PT NSN sendiri merupakan perusahaan swasta distributor jamu herbal, fokus pada bidang kesehatan natural asli Indonesia.

Perusahaan PT NSN memiliki *marketing* yang disebut dengan “*Proffesional Healty Home Care*”, yaitu pelayanan kesehatan berbasis jamu (Herbal) langsung ke rumah konsumen melalui karyawan yang dinamakan konsultan kesehatan dan terapisi herbal. PT NSN memiliki hampir 1600 karyawan *marketing* yang tersebar di berbagai kota dan kabupaten di seluruh jawa. Sistem kerjasama yang diterapkan perusahaan terhadap karyawan *marketing* atau konsultan kesehatan dan terapisi herbal. Sistem upah diberikan dengan bentuk gaji pokok dan sistem bonus sesuai akumulasi omset penjualan tiap bulan yang dijual, hal ini juga yang menjadi tolak ukur karyawan melakukan *intention* *turnover*.

*Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihan sendiri (Mobley, 2011). Menurut Bothma dan Roodt (2012) *turnover intention* merupakan kecenderungan sikap dimana karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaan. Mobley (2011) menjelaskan bahwa terdapat tiga aspek *turnover intention,* yaitu aspek pikiran untuk keluar dari perusahaan (*thinking of quiting*) adalah karyawan yang memiliki beberapa pikiran untuk berhenti dari pekerjaan pada perusahaan dan menarik diri dari pekerjaan. Aspek Intensitas untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search*) adalah karyawan yang berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain dengan melakukan usaha-usaha seperti melihat-lihat lowongan pekerjaan. Aspek intensitas untuk keluar dari perusahaan (*intention to quit*) adalah niat atau tekad karyawan untuk keluar dari perusahaan dengan mulai menunjukan perilaku-perilaku tertentu yang menunjukan keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Hal yang sering menjadi masalah bagi karyawan *marketing* apabila tidak memenuhi target minimal atau tugas wajib capaian akan menimbulkan *turnover intention* atau keinginan untuk pindah dari perusahaan. Hasil observasi pada 5 karyawan ditemukan bahwa karyawan PT NSN sering tidak masuk kerja. Kelima karyawan tersebut selama 3 hari tidak mengikuti *morning breafing* dari 5 hari kerja. Selain itu, menurut hasil wawancara dengan 6 rekan kerja yaitu 6 karyawan tersebut sempat berpikir untuk pindah bekerja di tempat lain, dengan alasan merasa tidak nyaman dengan pekerjaan sebagai *marketing* dan merasa pekerjaan yang sekarang tidak sesuai keinginan atau cita-cita karyawan. Rekan kerja yang bersangkutan pernah mengungkapkan bahwa dirinya mulai mencari lowongan kerja baru, bahkan bertanya mengenai lowongan kerja kepada teman-teman lain.

Penyebab terjadinya *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor yaitu kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan karyawan dengan jenis pekerjaan yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya; komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana karyawan memihak organisasi serta lebih berdedikasi; kepercayaan organisasi merupakan kehendak anggota organisasi untuk menyerahkan diri terhadap otoritas organisasi dengan harapan organisasi mewujudkan harapannya; dan ketidakamanan kerja merupakan tingkat dimana para karyawan merasa pekerjaannya terancam serta tidak berdaya untuk melakukan apapun pada posisi tersebut (Mobley, 2011). Schermerhorn (2005) menjelaskan bahwa terbentuknya *turnover* dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja karena karyawan yang merasa tidak puas dengan jenis pekerjaan, sistem kerja, dan kepemimpinan yang buruk, maka membuat karyawan merasa tidak nyaman dan pada akhirnya menimbulkan *turnover* dengan mencari berbagai informasi tentang perusahan lain yang dapat mensejahterakannya. Hal ini juga didukung penelitian yang telah dilakukan Ikhwanto (2015), menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover*. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah tingkat intensi turnover, dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi intensi *turnover* karyawan.

Kepuasan kerja merupakan cara karyawan merasakan pengalaman yang menyenangkan di lingkungan kerja dan harapan-harapan yang terpenuhi oleh perusahaan tempatnya bekerja (Wexley & Yukl, 2013). Menurut Umam (2018) Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaanya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Thiagaraj dan Thangaswamy (2017) memberikan pengertian kepuasan kerja sebagai perasaan karyawan bahwa bekerja sebagai hal menyenangkan yang dapat memberikan pertumbuhan karier, menunjukan perkembangan peluang dalam bekerja, dan membantu karyawan dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya.

Wexley dan Yukl (2013) mengemukakan bahwa kepuasan kerja terbagi dalam tiga aspek, yaitu aspek pekerjaan adalah perasaan dan sikap karyawan dalam memandang suatu pekerjaan dari berbagai aktivitas dalam menyelesaikan pekerjaannya yang mencangkup banyak jenis ketrampilan dan bakat-bakat pekerja. Aspek kompensasi merupakan sejumlah upah yang diterima karyawan dari organisasi yang sesuai dengan keinginan, harapan, dan beban kerja. Aspek pengawasan merupakan pandangan atau penilaian karyawan bahwa pengawas mampu berperilaku bijaksana dalam setiap permasalahan yang terdapat ditempat kerja.

Longo dan Leva (2019) menjelasakan kepuasan kerja yang dirasakan menjadikan karyawan merasa pemberian berupa gaji, bonus, tunjangan, maupun fasilitas dapat memenuhi kebutuhannya, sehingga karyawan tetap mempertahankan diri berada diperusahaan dan tidak memiliki niat untuk keluar dari perusahaan. Hancock (2011) menjelasakan bahwa karyawan yang merasa tidak puas terhadap memandang pekerjaan, gaji yang diterima tidak sepadan dengan tugas-tugas, kurangnya tunjangan, dan atasan yang tidak mampu memberikan dukungan dengan baik, maka karyawan akan mudah meninggalkan perusahaan (*turnover*) untuk mencari perusahaan lain yang dapat memenuhi harapnnya. Pendapat tersebut diperkuat oleh hasil penelitian Prajab (2018) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memberikan sumbangan efektif sebesar 37% terhadap *turnover intention*, sehingga hadirnya kepuasan kerja dapat mempengaruhi seberapa besar *turnover* yang dimiliki seseorang*.*

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada karyawan marketing pada PT NSN Yogyakarta?”

**METODE**

Metode pengumpulan data penelitian ini dengan menggunakan skala yaitu Skala Kepuasan Kerja dan Skala *Turnover Intention*. Bentuk skala yang digunakan adalah model skala likert dengan 4 alternatif jawaban yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. NSN yang sudah bekerja minimal 1 tahun. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 119 subjek.

Hasil perhitungan dari Skala Skala Kepuasan Kerja diperoleh daya beda aitem (daya diskriminasai aitem) koefisien aitem-total (riX) bergerak dari 0,503 sampai 0,795 dengan koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0,962. Selanjutnya, Skala *Turnover Intention* diperoleh daya beda aitem (daya diskriminasai aitem) koefisien aitem-total (riX) bergerak dari 0,395 sampai 0,764 dengan koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0,949. Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode korelasi *Product Moment* yang di kembangkan oleh Karl Pearson (Sugiyono, 2016).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada karyawan PT NSN Yogyakarta. Hasil analisis *product moment* menunjukkan koefisien korelasi (rxy) sebesar -0,821 (p = 0,000). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention.* Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah *turnover intention* pada karyawan dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi *turnover intention* pada karyawan. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *turnover intention*. Hal ini didukung hasil penelitian Ikhwanto (2015) yang menunjukkan bahwa *turnover intention* dapat terjadi karena adanya faktor kepuasan kerja dalam diri karyawan yaitu seberapa besar karyawan merasakan kepuasana di tempat kerjanya memberikan penilaian bagi dirinya untuk melakukan *turnover intention,* jika kepuasan kerja tinggi maka karyawan akan tetap berada di perusahan dan kepuasan kerja yang rendah membuat *turnover intention* semakin tinggi. Penelitian Elmi (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi variabel yang berkorelasi dengan *turnover intention* karena karyawan yang memandang pekerjaan sebagai hal yang dapat memenuhi harapannya maka karyawan akan tetap bertahan berada disana, namun ketika karyawan merasa pekerjaan yang dijalani tidak mampu memenuhi harapannya maka karyawan akan mudah melakukan *turnover intention.*  Hasil penelitian yang dilakukan Melk (2015) menjelasakan bahwa terdapat hubungan negative yang signifikan antara kepusan kerja dengan *turnover intention* karena karyawan yang terpuaskan tidak akan memiliki niat untuk mencari perusahaan lain dan karyawan yang tidak terpuaskan akan berusaha untuk keluar dari perusahaan.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan kategorisasi Skala *Turnover Intention* menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam katagori tinggi sebesar 0% (0 subjek), katagori sedang 16% (19 subjek), dan kategori rendah 84% (100 subjek). Selanjutnya, hasil kategorisasi Skala Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam katagori tinggi sebesar 65% (77 subjek), katagori sedang 35% (42 subjek), dan kategori rendah 0% (0 subjek), sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini sebagian besar subjek memiliki kepuasan kerja dalam kategori tinggi dan *turnover intention* dalam kategori rendah. Jex dan Britt (2013) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi maka menilai bahwa pemberian kompensasi, fasilitas, maupun prosedur yang diberikan perusahan dapat memanuhi kebutuhannya, sehingga karyawan merasakan kenyamana yang membuatnya tetap bertahan di perusahaan tersebut dan bersedia memberikan dedikasi terbesarnya. Wexley dan Yukl (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja terbagi dalam tiga aspek yaitu pekerjaan, kompensasi, dan pengawasan.

Aspek pekerjaan merupakan penilaian karyawan terhadapa kepuasan yang dirasakan dalam memandang komponen-komponen dalam pekerjaannya (Wexley & Yukl, 2013). Karyawan yang merasa puas terhadap sistem perusahaan, menilai bahwa prosedur yang diberikan tidak mempersulit dirinya untuk menyelesaikan tugas-tugas maka membuatnya merasa bahwa tempat kerjanya mampu untuk memberikan rasa aman dan nyaman, sehingga keadaan ini menjadikan karyawan tetap bertahan di tempat kejanya dan tidak terfikirkan untuk melakukan *turnover intention* (Anderson, Ones, Sinangil, & Viswesvaran, 2005). Kubicek dan Korunka, (2018) berpendapat ketika *turnover intention* rendah maka karyawan akan fokus terhadap peran kerjanya dibandingkan mencari informasi tentang perusahaan lain, tidak mengabaikan peraturan yang berlaku, dan tidak memiliki tekad untuk mencari pekerjaan lainya.

Aspek kompensasi merupakan sejumlah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan (Wexley & Yukl, 2013). Baudewijns, Gerards, dan Grip (2015) menjelasakan kompensasi yang memadai seperti gaji sesuai beban kerja, fasilitas yang dapat menunjang tugas karaywan, serta bonus yang besar dapat membuat karyawan merasakan kepuasan saat menjalani pekerjaan. Longo dan Leva. (2019) menjelaskan bahwa karaywan yang merakan kepuasan ketika menjalani pekejraann maka dapat menurunkan *turnover intention* karena karyawan yang terpenuhi kebutuhan serta harapannya tidak mudah berpaling keperusahaan lain, jika orang lain merekomendasikan pekerjaan yang dianggap lebih baik namun karyawan tetap bertekad untuk berada di perusahaan tersebut, dan karaywan akan sennatiasa menunjukkan dedikasi terbesar untuk mencapai target perusahaan.

Aspek pengawasan merupakan pandangan karyawan bahwa pengawas mampu memberikan bantuan ketika dibutuhkan (Wexley & Yukl, 2013). Borman, Ilgen, dan Klimoski (2003) menyatakan bahwa atasan yang responsive dalam menangani keluhan, memberikan bantuan sesuai yang dibutuhkan karyawan, dan memberikan solusi yang tepat bagi masalah yang dihadapi karyawan, maka membuat karyawan tersebut akan menunjukkan timbal balik yang baik pula dengan menganggap abhwa atasan dapat diandalkan. Schmitt dan Highhouse (2013) menjelasakan atasan yang dalam diandalkan dapat memberikan dorongan yang kuat agar karyawan tetap bertahan dan mampu menekan angka *turnover intention* yang menjadikan lingkungan kerja menjadi sehat, karyawan mengerjakan tugas-tugas dengan baik, dan bersedia menyukseskan perusahaan dengan kecakapan yang dimilikinya.

**KESIMPULAN**

Kesimpulan dari hasil penelitian ini menunjukan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada karyawan PT NSN Yogyakarta yang dilihat dari koefisien korelasi (rxy) sebesar -0,821 (p = 0,000). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka karyawan akan merasa bahwa kompensasi yang didapatkan memadai, fasilitas sesuai kebutuhan, dan atasan mampu memberikan respon yang baik bagi karaywan, sehingga karyawan mendapatkan kenyamanan berada disana dan tidak mau meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, semakin rendah kepausan kerja maka membuat karyawan merasa bahwa perusahaan tidak mampu memberikan bonus yang besar atasan yang tidak mampu memberikan solusi yang tepat ketika terjadi permaslaahn, dan sistem perusahaan yang menyulitkan dapat menjadikan karyawan melakukan *turnover intention* dengan berusaha mencari informasi untuk keluar dari perusahaan.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan sumbangan efektif yang diberikan variabel kepuasan kerja terhadap variabel *turnover intention* 67,4%. Selanjutnya, sisa persentase 32,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi *turnover intention* seperti komitmen organisasi, kepercayaan organisasi, maupun ketidakamanan kerja.

**SARAN**

1. Bagi subjek

Bagi subjek*,* karena hasil penelitian ini menunuukkan subjek memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan *turnover intention* yang rendah maka diharapkan untuk mempertahankannya yaitu dengan tetap menerima gaji yang diberikan perusahaan (aspek kompensasi), berusaha untuk memahami serta menerima prosedur yang diberikan perusahaan merupakan hal terbaik untuk kepentingan karyawan (aspek pekerjaan), dan tetap mematuhi setiap intruksi atasan dengan baik (aspek pengawasan), sehingga ketika keadaan karyawan yang merasa puas membuatnya mempertahankan diri diperusahaan dengan tidak melakukan *turnover intention.*

1. Bagi Perusahaan PT NSN

Bagi perusahaan PT NSN, sebaiknya lebih memperhatikan *turnover intention* pada karaywan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan dengan memberlakukan prosedur yang memudahkan karaywna dalam bekerja, gaji sesuai beban tugas, bonus yang sesuai dengan kinerja karyawan, fasilitas memadai, dan atasan yang mampu memberikan dukungan kepada bawahannya.

1. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan mempertimbangkan faktor-faktor lainnya yang tidak di teliti dalam penelitian ini untuk melihat faktor lain apa saja yang dapat mempengaruhi *turnover intention* sepeti faktor komitmen organisasi, kepercayaan organisasi, ketidakamanan kerja, dan masih banyak lagi lainnya yang bisa peneliti kaji. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya juga dapat meneliti dengan menggunakan subjek maupun lokasi yang berbeda agar dapat memberikan ilmu pengetahuan dengan metode dan subjek yang berbeda seperti menggunakan metode eksperimen menggunakan berbagai perlkauan untuk menurunkan tingkat *turnover intention* maupun untuk mempertahankan agar *turnover intention*tidak menjadi tinggi dalam suatu perusahaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Anderson, N., Ones, D. S., Sinangil, .K., & Viswesvaran, S. C. (2005). *Industrial, work and organizational psychology.* London: SAGE Publications.

Baudewijns, C., Gerards, R., & Grip, A. (2015). *New ways of working and work engagement.* The Netherlands Maastricht University.

Borman, W.C., Ilgen, D.R., & Klimoski, R.J. (2003). *Industrial and organizational psychology*. Canada : John Wiley & Sons, Inc.

Bothma, F. C., dan G. Roodt. 2012. Work-Based identity and work engagement as potential antecedents of task performance and turnover intention : unravelling a complex relationship. *Journal of Industrial Psychology,* 38, 1-17.

Elmi, S. (2017). *Hubungan kepuasan kerja dan turnover intention padakaryawan bank bni di kota malang.* Diakses tanggal 31 Juli 2021 dari http://eprints.umm.ac.id/44047/1/jiptummpp-gdl-sintaelmir-50521-1-skripsi-n.pdf.

Hancock, P.A. (2011). *Human mental workload.* Amsterdam, Netherlands : Elsevier Science.

Jex, S.M., & Britt, T.W. (2013). *Organizational psychology a scientist-practitioner approach*. Canada: John Wiley & Sons, Inc.

Kubicek, B. & Korunka, C. (2018). *Job demands in a changing world of work*. USA : Springer.

Longo, L., & Leva, M.C. (2019). *Human mental workload: models and applications.* Germany : Springer International Publishing

Mobley. W.H. (2011). *Pergantian karyawan: Sebab, akibat dan pengendaliannya.* Jakarta : PT Pustaka Binaman Pressindo

Prajab, A.K. (2018). *Hubungan antara kepuasan kerja dengan turnover intention pada pegawai aviation security (avsec) di bandara x.* Diakses tanggal 24 Juli 2021 dari http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/3420/

Schermerhorn, J. (2005). *Organizational behaviour*. Hoboken : John Wiley and Sons.

Schmitt, N.W., & Highhouse, S. (2013). *Industrial and organizational psychology.* Canada : John Wiley & Sons, Inc.

Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r & d.* Bandung : Alfabeta.

Umam, K. (2018). *Perilaku organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Wexley, K., & Yukl, G. (2013). *Perilaku organisasi dan psikologi personalia.* Jakarta: Rineka Cipta