

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LOYALITAS KERJA DENGAN INTENSI *TURNOVER* PADA KARYAWAN PT. CIPAGANTI *HEAVY EQUIPMENT* SAMARINDA

Alfian Malik<sup>1</sup>

*Program Studi Psikologi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Mulawarman Samarinda*

**ABSTRACT.** *This study aims to determine the effect of organizational culture and turnover intentions loyalty working with the employees of PT. Cipaganti Heavy Equipment Samarinda. Where the proposed two independent variables and the dependent variable, namely organizational culture and workplace loyalty serve as the independent variable while the role of turnover intention as the dependent variable. This study used a sample of 71 employees who are working in the city or samarinda. The data was collected using a questionnaire turnover intention, organizational culture, and job loyalty. Analysis of the research data using regression analysis techniques using SPSS version 20.0 for windows. The results of this study indicate that (1) there is significant influence between organizational culture and work loyalty with turnover intention ( $F = 80.022$ ,  $R^2 = 0.302$ , and  $p = 0.000$ ), (2) a very significant artifacts influence the culture of the organization with the intention turnover ( $\beta = 0.811$ ,  $t = 12.231$ , and  $p = 0.000$ ), (3) there is significant influence between loyalty working with turnover intention ( $\beta = 0.177$ ,  $t = 2.674$ , and  $p = 0.009$ ).*

**Keywords:** *organizational culture, work loyalty, turnover intention*

**ABSTRAK.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan intensi turnover. Loyalitas bekerja dengan karyawan PT. Cipaganti Alat Berat Samarinda. Dimana dua variabel independen yang diusulkan dan variabel dependen, yaitu budaya organisasi dan loyalitas tempat kerja berfungsi sebagai variabel independen sedangkan peran turnover intention sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan sampel 71 karyawan yang bekerja di kota atau Samarinda. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner intensi turnover, budaya organisasi, dan loyalitas pekerjaan. Analisis data penelitian menggunakan teknik analisis regresi menggunakan SPSS versi 20.0 for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan loyalitas kerja dengan intensi turnover ( $F = 80,022$ ,  $R^2 = 0,302$ , dan  $p = 0,000$ ), (2) makna-fakta yang sangat signifikan mempengaruhi budaya organisasi dengan intensi turnover ( $\beta = 0,811$ ,  $t = 12,231$ , dan  $p = 0,000$ ), (3) terdapat pengaruh yang signifikan antara loyalitas kerja dengan intensi turnover ( $\beta = 0,177$ ,  $t = 2,674$ , dan  $p = 0,009$ ).

**Kata kunci:** budaya organisasi, loyalitas kerja, intensi pindah kerja

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dipandang sebagai asset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam tiap proses produksi barang dan jasa. Menurut Hasibuan (2005) manusia adalah sumber daya yang penting dalam industri dan organisasi, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas dan mengendalikan biaya ketenagakerjaan.

Kompas Cyber Media (2007) merilis hasil survei *Global Strategic Rewards 2007/2008* yang dilakukan Watson Wyatt yang menemukan bahwa *turnover* karyawan sudah menjadi masalah perusahaan-perusahaan di Indonesia, karena yang sering terjadi adalah karyawan berprestasi tinggilah yang gampang berpindah perusahaan. Hal ini memberikan dampak yang buruk pada perusahaan karena karyawan berprestasi tinggi bukanlah hal yang mudah didapat.

Jewell dan Siegall (1998) berpendapat intensi turnover terbagi menjadi dua tipe. Pertama,

<sup>1</sup> Email: alfian.malik21@gmail.com

*involuntary turnover* yang merupakan keluarnya karyawan secara terpaksa dan kedua, *voluntary turnover* yang merupakan keluarnya karyawan secara sukarela. Penelitian ini sendiri lebih mengarah pada *voluntary turnover* dimana keluarnya karyawan dari perusahaan adalah karena keinginannya sendiri. Sehubungan dengan masalah penggantian karyawan terutama yang secara sukarela dalam perusahaan, secara empiris, ukuran-ukuran perilaku niat atau intensi untuk pergi merupakan salah satu peramal pergantian karyawan yang terbaik pada tingkat individu Mobley (2000).

Hal yang sama namun dengan bahasa yang berbeda diungkapkan oleh Pete Hawkins dari *Bath Consulting Group* yang merujuk dan mengembangkan konsep budaya organisasi sebagai “*mineset*”. Mineset yang identik dengan nilai-nilai organisasi adalah *organizational “world view”* yakni cara pandang organisasi terhadap lingkungan yang menentukan apa yang dianggap benar dan apa yang dianggap keliru. Cara pandang ini pada akhirnya mempengaruhi “*way of thinking*” orang-orang yang pada organisasi tersebut sekaligus membatasi perilaku mereka (Sobirin, 2007).

Menurut Kotter (2000) budaya organisasi juga dapat penghambat aktivitas bagi karyawan. Lebih lanjut Buchana (dalam Vandenberg & Lance, 2002) mengatakan bahwa jika karyawan merasa terikat dengan nilai-nilai organisasi berupa budaya organisasi yang ada, maka dia merasa senang dalam bekerja dan mereka akan melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik, serta mengerjakan secara tulus ikhlas, sehingga diharapkan dapat mengurangi dampak terhadap absensi, *turnover*, dan keterlambatan bekerja. Hal demikian akan muncul komitmen kerja dan sekaligus akan menambah kesetiaan karyawan terhadap organisasi yang bersangkutan.

Lebih lanjut mengacu kepada budaya organisasi yang telah dicanangkan maka menurut Kotter dan Heskett (dalam Lako, 2004) dikatakan bahwa budaya organisasi yang kuat akan berdampak positif bagi terbentuknya kinerja sebuah organisasi dalam jangka waktu yang panjang. Namun demikian sebuah budaya organisasi yang kuat akan tetap terjaga apabila masing-masing anggota organisasinya tetap konsekuen dengan loyalitas dan komitmennya terhadap organisasi. Henry Glitter, seorang pengamat manajemen menyatakan pegawai yang meninggalkan pekerjaannya karena melihat ada prospek kemajuan, tanggungjawab, uang dan mengharap kenaikan pangkat, bonus atau mungkin sekedar pujian serta tepukan dibahu dapat dikatakan loyalitas, namun bedanya bukan loyalitas

terhadap perusahaan melainkan loyalitas pada diri sendiri. Hal ini banyak terjadi pada pegawai yang beberapa kali meninggalkan perusahaannya karena pegawai tersebut melihat di perusahaan lainnya ada prospek kemajuan, tanggung jawab, uang, dan karier untuk dirinya.

Pegawai setia atau loyal, apakah itu suatu rahmat atau bencana, semakin sulit dijumpai dewasa ini. Resesi terakhir, pengambil-alihan, dan tekanan dalam banyak perusahaan agar menghemat biaya, telah mengambil korban hampir 450.000 pekerja managerial, eksekutif dan administratif sejak 1979, demikian menurut *Bureau of Labor Statistics*. Perusahaan mungkin berakhir dengan staf yang lebih ramping dan efisien, tetapi kini sejumlah besar kader manager tidak percaya bahwa perusahaan memberi kerja pada pegawai akan menghargai loyalitas pegawainya dalam keadaan sulit. “Loyalitas selalu berpedoman pada pikiran bahwa perusahaan akan memperhatikan pegawai” kata James Gabrera, president *Drake Bean Morin inc*, perusahaan penempatan tenaga kerja. “Tetapi sekarang,” Kata Steven Tenlock, presiden *Organizations Consultants*, “mitos bahwa institusi akan memperhatikan pegawai telah hancur” McDowell (dalam Timpe, 1991).

Banyak perusahaan yang menganggap bahwa cara yang tepat untuk menarik, memuaskan, dan mempertahankan karyawan adalah memberikan gaji yang tinggi, bonus yang memadai, hak memiliki saham dan berbagai insentif lainnya. Namun kenyataannya, walaupun karyawan tersebut pada mulanya sudah melalui tahap rekrutmen yang teliti dan telah diberi kompensasi yang memadai masih juga meninggalkan perusahaan, karena masih merasa tidak nyaman dalam bekerja. Ketidaknyamanan dalam bekerja bukan hanya disebabkan oleh sifat dari pekerjaan, tapi lebih banyak disebabkan oleh situasi lingkungan pekerjaan dan konteks sosialnya (Kartono, 2002).

## TINJAUAN PUSTAKA

### Intensi Turnover

Handoko (2001) menyatakan intensi *turnover* adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya intensi *turnover* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.. Lebih lanjut Handoko 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.

Dilain pihak, dalam kasus nyata, program pengembangan perusahaan yang sangat baik justru meningkatkan intensi *turnover*.

Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam suatu organisasi. Adakalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif. Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh kurang baik bagi organisasi. Dalam arti luas, *turnover* diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan (Heidjrachman & Husnan, 2002).

Sedangkan Mobley (2000) mengemukakan bahwa batasan umum tentang pergantian karyawan adalah berhentinya individu sebagai anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan. Dari kedua defenisi diatas, disimpulkan bahwa *turnover* adalah aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan. Namun definisi yang dikemukakan Mobley lebih menekankan pada karyawan yang berhenti.

### Budaya Organisasi

Stoner dan Freeman (1995) mendefinisikan budaya organisasi sebagai kumpulan asumsi-asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu kesatuan untuk menentukan makna menjadi anggota organisasi tertentu. Budaya organisasi sebagai sebuah sistem nilai-nilai, keyakinan dan tradisi bersama dalam organisasi yang secara timbal balik akan berhubungan dengan struktur formal dalam menghasilkan norma perilaku. Setiap organisasi memiliki budaya yang tercermin dari perilaku para anggotanya.

Mitchell (2001) mengemukakan budaya organisasi merupakan perekat yang dapat menyatukan suatu perusahaan agar dapat bersatu. Budaya organisasi menggabungkan nilai-nilai organisasi, norma-norma berperilaku, kebijakan, dan prosudur-prosudurnya.

Budaya organisasi menurut Robbins Judge (2003) adalah nilai bersama yang diyakini oleh anggota organisasi, didalamnya terdapat inisiatif individu, toleransi terhadap tindakan beresiko, arah organisasi, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik dan pola komunikasi. Nilai-nilai budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk membangun dan meningkatkan kualitas secara berkelanjutan.

### Loyalitas Kerja

Sudimin (2003) loyalitas kerja berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan

perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. Kecuali menyimpan rahasia, hal-hal itu hanya dapat dilakukan ketika karyawan masih terikat hubungan kerja dengan perusahaan tempatnya bekerja. Fletcher (dalam Sudimin, 2003) merumuskan loyalitas sebagai kesetiaan kepada seseorang dan tidak meninggalkan atau membelot serta tidak mengkhianati yang lain pada waktu diperlukan.

Robbins dan Judge (2006) pengertian loyalitas yang berkaitan dengan tingkat kepercayaan adalah suatu keinginan untuk melindungi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain. Bila seseorang memiliki loyalitas dan kepercayaan terhadap suatu hal, maka orang tersebut bersedia berkorban dan setia terhadap hal yang dipercayainya tersebut. Jadi, loyalitas memiliki hubungan positif terhadap tingkat kepercayaan, semakin tinggi tingkat kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan tersebut terhadap perusahaan.

Nitisemito (2003) loyalitas kerja para pegawai terhadap organisasi akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab serta menciptakan gairah dan senang kerja. Untuk dapat menimbulkan loyalitas para pegawai terhadap perusahaan maka perusahaan harus mengusahakan agar para pegawai merasa senasib dengan perusahaan. Dengan perasaan senasib seperti ini maka kemajuan dan kemunduran perusahaan akan dirasakan juga oleh para pegawai.

### METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jumlah subjek pada penelitian ini sebesar tujuh puluh satu orang karyawan PT. Cipaganti Heavy Equipment Samarinda. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala likert, obeservasi dan wawancara. Alat pengukuran atau instrumen yang digunakan terdapat tiga macam yaitu intensi *turnover*, budaya organisasi, dan loyalitas kerja. Teknik analisa data yang digunakan yaitu uji analisis regresi model ganda dan uji regresi model stepwise. Keseluruhan teknik analisis data akan menggunakan program SPSS versi 20.0 *for windows*.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang sangat signifikan antara budaya organisasi dan loyalitas kerja terhadap intensi *turnover* dengan  $F = 80.022$ ,  $R^2 = 0.302$ , dan  $p = 0.000$ , kemudian dari hasil analisis regresi bertahap

didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan intensi *turnover* dengan  $\beta = 0.811$ ,  $t = 12.231$ , dan  $p = 0.000$ . Kemudian pada loyalitas kerja dengan intensi *turnover* memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan  $\beta = 0.177$ ,  $t = 2.674$ , dan  $p = 0.009$ .

Sumbangan efektif yang diberikan variabel budaya organisasi dan loyalitas kerja sebesar 30.2 persen. Hal ini membuktikan bahwa pembentukan budaya organisasi pada PT. Cipaganti *Heavy Equipment* sangat mempengaruhi intensi *turnover*, begitu pula loyalitas kerja yang terbentuk pada setiap karyawan juga turut mempengaruhi intensi *turnover* yang terjadi pada perusahaan ini. Dengan demikian masih ada 60.8 persen faktor lain yang mempengaruhi intensi *turnover* antara lain usia, lama kerja, tingkat pendidikan, keikatan terhadap organisasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan.

Hipotesis pada penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Steel dan Ovalle (1984) yang menemukan bahwa memiliki intensi untuk meninggalkan pekerjaan memprediksi *turnover* lebih baik daripada pengekspresian perasaan terhadap pekerjaan. Ajzen (2005) menjelaskan bahwa intensi adalah niat individu untuk melakukan suatu perilaku yang pasti. Intensi mengarahkan perilaku agar ditampilkan pada waktu dan kesempatan yang tepat. Dengan demikian para pekerja PT. Cipaganti *Heavy Equipment* Samarinda dapat meningkatkan semangat kerjanya karena prospek kariernya yang semakin cerah, makin banyak "anak tangga" dalam hierarki organisasi yang mungkin dinaiki pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas kepada organisasi, dan mengurangi keinginan pindah ke organisasi yang lain.

Budaya organisasi yang tercipta pada lingkungan PT. Cipaganti *Heavy Equipment* Samarinda akan mempengaruhi intensi *turnover* pada setiap karyawan dan hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi bertahap bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan intensi *turnover* dengan nilai  $\beta = 0.811$ ,  $t = 12.231$ , dan  $p = 0.000$ . Budaya organisasi yang kuat akan menciptakan peningkatan produktifitas dan kinerja karyawan (Ndraha, 2005).

Sementara Mitchell (2001) mengemukakan budaya organisasi merupakan perekat yang dapat menyatukan suatu perusahaan agar dapat bersatu. Sedangkan budaya organisasi menurut Robbins (2003) adalah nilai bersama yang diyakini oleh anggota organisasi, didalamnya terdapat inisiatif individu, toleransi terhadap tindakan beresiko, arah organisasi, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik dan pola

komunikasi. Nilai-nilai budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk membangun dan meningkatkan kualitas secara berkelanjutan.

Loyalitas kerja dengan intensi *turnover* memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan  $\beta = 0.177$ ,  $t = 2.674$ , dan  $p = 0.009$ . Menandakan loyalitas kerja yang dimiliki setiap karyawan PT. Cipaganti *Heavy Equipment* berpengaruh dalam intensi *turnover*, Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Buchanan dan Boswell (dalam Hasibuan & Syahrial, 2004) dikatakan bahwa karyawan yang loyal adalah karyawan yang dapat mengkomunikasikan keinginan-keinginan baik yang berupa kepuasan ataupun ketidakpuasan dalam bekerja kepada pimpinan. Dalam pembentukan loyalitas kerja diperlukan adanya kesadaran diri individu, baik langsung atau tidak langsung, yang didukung oleh berbagai faktor. Kartono (2002) mengemukakan bahwa tidak adanya loyalitas mengakibatkan terjadinya pemogokan, kemangkiran, sabotase, absensi yang tinggi dan *turnover* (perpindahan).

Menurut Robbins dan Judge (2006) pengertian loyalitas yang berkaitan dengan tingkat kepercayaan adalah suatu keinginan untuk melindungi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain. Loyalitas merupakan tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab (Flippo, 1996). Karyawan yang loyal sangat dihargai oleh perusahaan karena perusahaan sangat membutuhkan karyawan-karyawan yang loyal untuk kelangsungan perusahaannya dalam menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang. Banyak faktor yang menjadikan seorang karyawan menjadi loyal, diantaranya kepuasan kerja, kompensasi atau insentif, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh perusahaan, tempat kerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja, serta hubungan dengan karyawan lain.

Menurut hasil analisis model stepwise pada penelitian ini didapatkan hasil aspek-aspek budaya organisasi dan loyalitas kerja yang sangat memiliki pengaruh signifikan terhadap aspek-aspek intensi *turnover* sebagai berikut; aspek-aspek *bureaucratic culture*, *market culture*, dan sikap positif terhadap perusahaan memiliki pengaruh yang sangat signifikan dengan *thinking of quitting*, kemudian pada aspek-aspek *market culture*, *clan culture*, dan sikap positif terhadap perusahaan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap aspek *intention to search*. lebih lanjut pada aspek-aspek *bureaucratic culture* dan

*market culture* memiliki pengaruh yang sangat signifikan pada aspek *intention to quit*. Dari hasil analisis model stepwise ini dapat disimpulkan bahwa aspek budaya organisasi dan loyalitas kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat dan memiliki peran penting dalam mengurangi tingkat intensi *turnover* pada PT. Cipaganti *Heavy Equipment* Samarinda.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil analisis, dan pembahasan yang telah diuraikan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara budaya organisasi dan loyalitas kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan PT. Cipaganti *Heavy Equipment* Samarinda.
- b. Terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan intensi *turnover* pada karyawan PT. Cipaganti *Heavy Equipment* Samarinda.
- c. Terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara loyalitas kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan PT. Cipaganti *Heavy Equipment* Samarinda.
- d. Terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara faktor variabel bebas yaitu sikap positif, rasa hormat, dan rasa bangga terhadap perusahaan atau organisasi dengan faktor variabel terikat yaitu *thinking of quitting*.
- e. Terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara faktor variabel bebas yaitu sikap positif, rasa hormat, dan rasa bangga terhadap perusahaan atau organisasi dengan faktor variabel terikat yaitu *intention to search*.
- f. Terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara faktor variabel bebas yaitu *market culture* dengan faktor variabel terikat yaitu *intention to quit*.

### Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil analisis, dan pembahasan yang telah diuraikan maka penulis memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat sebagaimana mestinya, berikut beberapa saran dari penulis:

- a. Budaya organisasi dan loyalitas yang sudah tercipta dengan baik pada PT. Cipaganti *Heavy Equipment* Samarinda secara langsung akan memberikan efek positif terhadap peningkatan kinerja perusahaan dan mengurangi biaya dalam perekrutan dan pemeliharaan karyawan hal

tersebut sebaiknya terus dipertahankan dan ditingkatkan lagi.

- b. Pada penelitian selanjutnya hendaknya menggunakan referensi variabel-variabel lain yang mempengaruhi intensi *turnover* sehingga lebih banyak lagi faktor yang dapat digunakan untuk mengurangi tingkat intensi *turnover* pada setiap perusahaan. Beberapa variabel yang mempengaruhi intensi *turnover* antara lain usia, lama kerja, tingkat pendidikan, keikatan terhadap organisasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan. Untuk menyempurnakan penelitian, maka hendaknya pengembangan metode dan alat ukur yang digunakan sesuai dengan karakteristik sampel.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. (2006). *Kumpulan Makalah dan Teori Ajzen*. [www.people.umass.edu](http://www.people.umass.edu)
- Flippo, E. B. (1996). *Principles of Personnel Management*. New York: McGraw-Hill Book Co-Inc.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Organisasi dan motivasi, dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, R., & Syahrial, H. (2004). *Kebijaksanaan Promosi pada PT. Mutiara Ritelinti Wira Medan*.
- Heidjrachman, R., & Husnan, S. (2002). *Manajemen personalia*. Yogyakarta: Bpfe.
- Jewell, L. N., & Siegall, M. (1998). *Psikologi Industri dan Organisasi* (Edisi 2). Jakarta: Arcan.
- Kartono, K. (2002). *Psikologi sosial untuk manajemen, perusahaan dan industri*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kompas Cyber Media. (2007). *Karyawan Berprestasi Tinggi Gampang Pindah*. Diakses dari <http://www2.kompas.com/ver1/Perempuan/0712/12/201434.htm>
- Kotter, J. (2000). *Budaya dan Kelompok (Edt). Rethinking the Future*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Lako, A. (2004). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books
- Mitchell, C. (2001). *Budaya Bisnis Internasional (terjemahan)*. Jakarta: PPM.
- Mobley, W. H. (2000). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Ndraha, T. (2005). *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Nitisemito. (2003). *Menimbulkan Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2006). *Perilaku organisasi* (Edisi kesepuluh). Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational behavior, controversies, application* (terjemahan Tim Indeks). New Jersey: Prentice Hall.
- Sobirin, A. (2007). *Budaya Organisasi, Pengertian Mana, dan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Steel, R. P. & Ovalle, N. K. (1984). A Review and Meta Analysis on the Relationship Between Behavioral Intention and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*. 69, 673-686.
- Stoner, J. A. F., & Freeman, R. E. (1995). *Management* (6<sup>th</sup> edition). New Jersey: Prentice Hall
- Sudimin, T. (2003). *Whistleblowing: dilema loyalitas dan tanggung jawab publik*. *Jurnal Manajemen dan Usahawan*, 12 (11), 3-8.
- Timpe, A. D. (1991). *Motivasi pegawai*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia
- Vandenberg, R. J., & Lance, E. E. (2002). Examine the Causal Order of Job Satisfaction & Organizational Commitment. *Journal of Management*. 18, 153-162.