

## PENGARUH KEPUASAN KERJA, KEADILAN ORGANISASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTIONS*

Riznando Fadil<sup>1</sup>, Harif Amali Rivai<sup>2</sup>

<sup>1,2)</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Andalas, Padang, Indonesia

**Abstract:** *This writing provides the related studies about turnover intentions. This research observes the impacts of job satisfaction, organizational equity, and organizational culture towards employees' turnover intentions in Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru. The population of this research is the Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru employees which consists of 90 (ninety) employees. The data was obtained directly by the researcher during the observation in the field, namely by directly entering the research area to be studied, by spreading questionnaires to the respondent, which in this case is the Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru employees. The processing of the obtained data was done using the SPSS Software (Statistical for Social Science) Version 20 for Windows. The results of this research suggests that job satisfaction, organizational equity, and organizational culture have a significant negative effect on the employees' turnover intentions. The implication for the company is that the better the implementation of job satisfaction, organizational justice and organizational culture in the company, the lower the desire of expatriates to leave the organization. Likewise, if the expatriates feel that the application of organizational culture is not good, it will increase their desire to leave the organization.*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Organizational Justice, Organizational Culture, Turnover Intentions*

### PENDAHULUAN

Pada saat ini suatu negara memiliki daya saing yang kuat, baik itu dari segi teknologi yang semakin canggih maupun dari segi sumber daya manusia yang terus saja berkembang ke arah modernisasi, dengan keadaan dan situasi seperti ini, suatu negara dituntut untuk memiliki suatu organisasi yang bisa menciptakan kondisi kerja yang baik, dengan kondisi tersebut maka akan terciptalah kepuasan kerja yang merasa akan suatu pentingnya arti tanggung jawab, dengan memiliki organisasi yang memiliki kinerja yang tinggi maka akan berdampak kepada perusahaan.

**Tabel. 1.1** Absensi Karyawan

No	Deskripsi	Tahun			
		2014	2015	2016	2017
1	Total Karyawan	130	120	110	90
2	Turnover	12	9	3	8
3	Total Absensi	38	21	40	18
4	Cepat Pulang	98	80	46	23

**Sumber :** Hotel Mutiara Merdeka 2018

Berdasarkan tabel 1.1 kita dapat melihat fenomena dan masalah yang ada, masih banyak absensi (absen dari pekerjaan) dan total pengembalian dan perputaran cepat yang tersedia bagi karyawan. Dari empat tahun terakhir ditemukan bahwa turnover karyawan yang

berfluktuasi cenderung meningkat dan menurun. Ini menunjukkan bahwa ada niat karyawan untuk pindah ke organisasi lain.

Turnover intentions merupakan masalah serius khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Ini berfokus pada tingkat kliring pasar pada biaya yang terkait dengan perputaran tenaga kerja yang tinggi. Biaya perputaran terdiri dari biaya merekrut dan memilih karyawan baru serta kehilangan karena rendahnya pengalaman pekerja baru. Jika seorang karyawan bermaksud untuk pergi dan berkontribusi terhadap tingkat perputaran, kerugian perusahaan jauh lebih besar dari pada membayar upah yang tinggi kepada karyawan.

### KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

#### Turnover Intentions

Niat untuk meninggalkan organisasi atau yang lebih dikenal sebagai turnover intentions, adalah tidak sama dengan turnover riil. Tett & Meyer (1993) mendefinisikan turnover intentions sebagai niat yang dibuat dalam kondisi sadar dan terbuka oleh seseorang untuk meninggalkan organisasinya. Pendapat ini menunjukkan bahwa turnover intentions hanyalah keinginan untuk meninggalkan organisasi, belum menjadi kesadaran untuk berpindah dari satu organisasi ke organisasi lain. Ada banyak alasan untuk menciptakan turnover intentions, salah satunya

adalah keinginan untuk memiliki pekerjaan yang lebih baik. Dari pendapat ini bisa didefinisikan untuk turnover intentions adalah niat yang bisa tumbuh dan menjadi turnover aktual. Bahkan jika itu hanya niat, niat berpindah sudah mampu menciptakan dampak buruk bagi organisasi, seperti absensi dan ketidakmauan untuk mematuhi aturan organisasi. Untuk keinginan berpindah karyawan, tiga item dibuat berdasarkan Cammann et al. Daftar pertanyaan. (1979) dan Landau dan Hammer (1986) skala niat untuk berhenti.

1. Saya merasa saya dapat mengubah pekerjaan saya dalam 2-3 tahun.
2. Saya sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya.
3. Saya ingin mencari pekerjaan baru jika memungkinkan.

### **Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja, secara umum, adalah sikap positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya. Dalam konteks ini, status spiritual positif terhadap pekerjaan setara dengan kepuasan kerja, dan sikap negatif terhadap pekerjaan akan mengungkapkan ketidakpuasan kerja (Mathur et al., 2011). Tingkat kepuasan kerja yang tinggi berkaitan dengan karyawan merupakan elemen penting dalam kinerja dan keberhasilan organisasi. Dari perspektif ini, maka berarti bahwa manajemen yang terdiri dari karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka lebih efisien dari pada karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka (Judge et al., 2001). Untuk melihat kepuasan kerja karyawan, ada lima item yang dibuat berdasarkan kuesioner Penelitian Anwar Sewang. Beberapa indikator untuk mengukur kepuasan kerja individu adalah: 1) Kepuasan dalam pekerjaan; 2) Penghargaan; 3) Peluang untuk dipromosikan; 3) Pengawasan; 4) Kolega / mitra.

### **Keadilan Organisasional**

Prinsip dan aturan dalam organisasi ditentukan oleh manajemen puncak untuk memenuhi dan melindungi kepentingan baik organisasi maupun individu. Karyawan yang mematuhi aturan atau norma ini biasanya terus bekerja dengan emosi positif di dalam lembaga (Ozdevecioglu, 2005). Untuk mengukur keadilan organisasi, item pengukuran dari Kim (2007) studi digunakan. Dia mengadopsi skala Rupp dan Cropanzano (2002) dan beberapa indikator untuk mengukur keadilan organisasi adalah sebagai berikut:

1. Prosedur dan panduan perusahaan ini sangat adil.
2. Saya dapat mengandalkan perusahaan ini untuk memiliki kebijakan yang adil.
3. Saya terus diberitahu, oleh perusahaan ini, mengapa hal-hal terjadi seperti yang mereka lakukan.
4. Apakah hasilnya baik atau buruk, saya selalu merasa seperti saya diinformasikan oleh perusahaan ini.
5. Perusahaan ini memperlakukan saya dengan bermartabat dan hormat.
6. Keputusan perusahaan ini dibuat di tempat terbuka sehingga setiap orang selalu tahu apa yang sedang terjadi.

### **Budaya Organisasional**

Budaya ini unik milik organisasi tertentu sebagai pembeda antara organisasi dengan orang lain. (Marta dan Suharnomo, 2011). Budaya organisasi adalah sistem nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi, dipelajari, diterapkan dan dikembangkan sebagai sistem perekat sebagai rujukan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Raf dkk, 2014). Robbins and Judge (2013) mengungkapkan bahwa sebuah perusahaan memiliki dua jenis budaya oleh anggotanya, yaitu: (1) budaya dominan, budaya yang mewakili nilai yang dianut sebagian besar anggota dan membuat perusahaan memiliki ciri khas; dan (2) subkultur, budaya mini yang muncul dari berbagai jurusan dan berbeda wilayah geografis.

Untuk melihat budaya organisasi karyawan, ada empat item yang dibuat berdasarkan kuesioner Penelitian Anwar Sewang. Beberapa indikator untuk mengukur budaya organisasi individu adalah (1) Orientasi berbasis tugas; (2) Orientasi berbasis hasil; (3) Berorientasi sumber daya manusia; (4) Pertumbuhan dan pemberdayaan yang berorientasi.

### **Pengembangan Hipotesis Penelitian**

#### **Kepuasan kerja terhadap turnover intentions**

Kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah. Dalam penelitian Zagladi, Hadiwidjojo (2015), terungkap bahwa penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja, memediasi pengaruh keadilan organisasional terhadap turnover intentions, sedangkan jarak kekuasaan tidak memoderasi pengaruh organisasi keadilan untuk *turnover intentions*.

H1: Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intentions karyawan di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.

**Pengaruh keadilan organisasional terhadap turnover intentions**

Pada penelitian Coninck and Johnson, (2009). Mengungkapkan bahwa Penelitian ini menguji efek dari tiga dimensi keadilan organisasional pada tenaga penjual yang dirasakan dukungan organisasi (POS), dukungan pengawas yang dirasakan (PSS), kinerja, dan perputaran tenaga penjual yang sebenarnya dalam pengaturan bisnis-ke-bisnis. Hasil menunjukkan bahwa PSS adalah penjual yang tidak langsung untuk keinginan berpindah melalui POS dan kinerja. Komitmen organisasi memediasi hubungan antara POS dan keinginan berpindah. Keadilan prosedural memiliki pengaruh langsung dan positif terhadap kinerja. Keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional adalah dugaan tidak langsung dari omset melalui variabel lain. Kinerja tenaga penjual terkait langsung dengan turnover intentions dan turnover.

H2 : keadilan organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intentions karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.

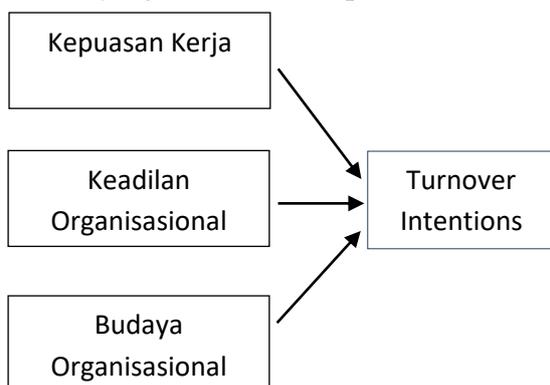
**Pengaruh budaya organisasional terhadap turnover intentions.**

Pada penelitian Kumar, (2012). Mengungkapkan bahwa konsep turnover intentions karyawan telah menjadi salah satu topik paling penting dalam organisasi. Dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda, ditemukan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi memberikan dampak pada keinginan berpindah dalam industri makanan cepat saji.

H3 : Budaya Organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intentions karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.

**Model Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan tinjauan literatur maka terciptalah model penelitian yang mendasari dari penelitian ini.



**METODE PENELITIAN**

**Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini studi lapangan dilakukan dengan cara pengambilan data secara langsung dengan metode lapangan (*field research*) yaitu penyebaran kuesioner kepada karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru. Menurut Sekaran (2006), Kuesioner (*Questionnaires*) adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan responden jawab, biasanya dalam alternative yang didefinisikan dengan jelas. Penelitian ini menggunakan skala interval, menurut Sekaran (2006) skala interval akan mengelompokkan individu menurut kategori tertentu dan menentukan urutan kelompok, dan juga mengukur besaran perbedaan preferensi antar individu.

Pengukuran data dalam penelitian ini merupakan sebuah angket daftar pertanyaan yang disusun berdasarkan kisi-kisi dalam bentuk skala likert (skala lima tingkat).

**Skala Likert**

Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Netral (N)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)
1	2	3	4	5

Sumber: Sekaran (2006)

**Analisis Data dan Pengujian**

Hipotesis Untuk membuktikan kebenaran hipotesis, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan dua bentuk pendekatan yaitu secara deskriptif dan inferensial.

**Analisis Deskriptif**

Analisis dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2015), statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

**Analisis Inferensial**

**Uji Instrumen Penelitian**

Dalam teknik pengujian instrumen yang dilakukan, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis data dilakukan dengan bantuan aplikasi program SPSS seri 20.

**Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk menunjukan bahwa sejauhmana suatu pertanyaan pada suatu instrumen mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh instrumen tersebut (Hair et al, 2010)

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah jawaban seorang responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas merupakan alat ukur untuk melakukan pengujian konsistensi dan stabilitas (Sekaran, 2011).

**Uji Asumsi Klasik**

Pengujian asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui bahwa setiap variabel penelitian telah memiliki keakuratan dan kehandalan.

Secara umum, tahapan pengujian asumsi klasik yang digunakan meliputi:

**Uji Normalitas**

Uji normalitas memiliki tujuan yang berguna untuk mengetahui apakah dari masing-masing variabel, ada variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji asumsi klasik selanjutnya yaitu uji heteroskedastisitas berguna untuk mengetahui apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan antar variabel Ghozali (2011).

**Uji Multikolinearitas**

Selanjutnya uji asumsi klasik dilihat dari uji Multikolinieritas tujuannya untuk mengetahui adanya variabel pengganggu antar

sesama variabel dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi.

**Uji Hipotesis Analisis Regresi Linier Berganda**

Regresi Linier Berganda Menurut Ghozali (2011) Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh probabilitas, pertumbuhan dan ukuran perusahaan terhadap struktur modal. Analisis Regresi sederhana digunakan untuk mencari koefisien korelasi antara variabel bebas (variabel X) dengan variabel terikat (variabel Y).

**Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) merupakan Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011).

**Uji t (Uji Parsial)**

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan (Ghozali, 2011).

**ANALISIS DAN PEMBAHASAN DATA**

**Uji Instrumen Penelitian**

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah jawaban seorang responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas merupakan alat ukur untuk melakukan pengujian konsistensi dan stabilitas (sekaran, 2011).

**Uji reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's alpha	R-kritis	Keterangan
1	Kepuasan kerja	0.865	0.60	Reliabel
2	Keadilan organisasional	0.814	0.60	Reliabel
3	Budaya organisasional	0.848	0.60	Reliabel
4	<i>Turnover intentions</i>	0.839	0.60	Reliabel

**Sumber data : olahan spss 2018**

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 bahwa semua variabel mempunyai koefisien sehingga dapat dikatakan semua konsep

pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur. dan semua item pertanyaan bisa dilakukan untuk pengujian selanjutnya.

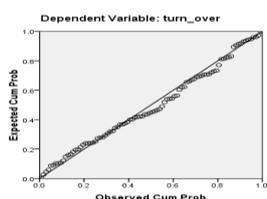
**Uji asumsi klasik**

**Uji normalitas**

Uji normalitas memiliki tujuan yang berguna untuk mengetahui apakah dari masing-masing variabel, ada variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ghazali (2011)

Dalam penelitian ini uji normalitas adalah sebagai berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



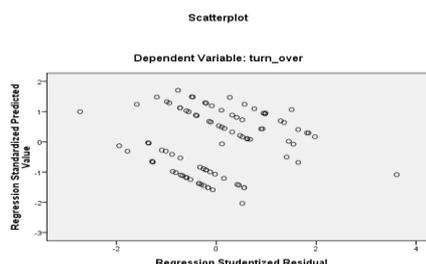
Sumber data : olahan spss 2018

Dari gambar di atas menunjukkan bahwa berdasarkan uji normalitas dari masing-masing

variabel dapat dikatakan berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan butiran-butiran pada gambar mengikuti garis diagonal maka asumsi klasik terpenuhi.

**Uji heteroskedastisitas**

Uji asumsi klasik selanjutnya yaitu uji heteroskedastisitas berguna untuk mengetahui apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan antar variabel ghazali (2011).



Sumber data : olahan spss 2018

**Uji heterokedaktisitas**

Dari gambar di atas menunjukkan bahwa variabel satu dengan variabel lain tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini dikarenakan butiran-butiran pada gambar berada diatas dan dibawah nol. Sehingga dapat dikatakan uji asumsi klasik terpenuhi.

**Analisis regresi linier berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.961	.411		19.361	.000		
Job Satisfaction	-.583	.161	-.402	-3.628	.000	.353	2.833
Organizational Justice	-.308	.124	-.243	-2.473	.015	.447	2.240
Organizational Culture	-.374	.165	-.232	-2.272	.026	.416	2.404

Sumber data : olahan spss 2018

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Dari persamaan regresi berganda di atas terlihat bahwa bahwa tanpa adapun variabel bebas yaitu kepuasan kerja, keadilan organisasional dan budaya organisasional terhadap turnover intentions adalah positif.
2. Nilai koefisien kepuasan kerja yakni bernilai negatif, hal ini menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja meningkat maka turnover intentions akan menurun dengan asumsi variabel keadilan organisasional dan budaya organisasional tetap. Artinya kepuasan kerja akan mempengaruhi negatif terhadap turnover intentions.
3. Nilai koefisien keadilan organisasional yakni bernilai negatif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila keadilan organisasional meningkat maka turnover intentions akan menurun dengan asumsi variabel kepuasan kerja dan budaya organisasional tetap. Artinya keadilan organisasional akan mempengaruhi negatif terhadap turnover intentions.
4. Nilai koefisien budaya organisasional yakni bernilai negatif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila budaya organisasional meningkat maka turnover akan menurun dengan asumsi variabel kepuasan kerja dan keadilan organisasional tetap. Artinya budaya organisasional akan mempengaruhi negatif terhadap turnover intentions.

### KESIMPULAN

1. Nilai koefisien kepuasan kerja yakni bernilai negatif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja meningkat maka turnover intentions akan menurun dengan asumsi variabel keadilan organisasional dan budaya organisasional tetap. Artinya kepuasan yang dirasakan oleh karyawan hotel saat ini akan mengurangi niat untuk turnover.
2. Nilai koefisien keadilan organisasional yakni bernilai negatif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila keadilan organisasional meningkat maka turnover intentions(Y) akan menurun dengan asumsi variabel kepuasan kerja dan budaya organisasi tetap. Artinya keadilan organisasional yang diterapkan pada hotel saat ini sudah bagus terhadap karyawan sehingga akan mengurangi niat karyawan untuk keluar dari hotel.
3. Nilai koefisien budaya organisasional yakni

bernilai negatif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila budaya organisasional meningkat maka turnover intentions akan menurun dengan asumsi variabel kepuasan kerja dan keadilan organisasional tetap. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan budaya organisasional maka semakin rendah keinginan ekspatriat untuk keluar dari organisasinya. Demikian pula sebaliknya apabila ekspatriat merasa bahwa penerapan budaya organisasional kurang baik maka hal tersebut akan meningkatkan keinginan mereka untuk keluar dari organisasi.

### Implikasi

Berdasarkan analisis dari semua variabel menunjukkan bahwa pihak manajemen harus lebih memperhatikan dan memperbaiki organisasi yaitu dengan meningkatkan upah/gaji dan insentif sesuai dengan biaya hidup karyawan dan skala upah atau gaji yang umum berlaku agar dapat menarik dan mempertahankan serta meningkatkan motivasi karyawan dan perlu meningkatkan nilai insentif kepada para karyawannya yang dapat berupa tunjangan untuk anak dan istri bagi yang sudah berkeluarga dan juga tunjangan transportasi sehingga dapat menambah nilai kompensasi yang diterima karyawan dan akan membuat mereka bersemangat untuk bekerja lebih baik agar terus berprestasi dan mencapai kinerja yang lebih baik.

### Keterbatasan penelitian

Berikut keterbatasan penelitian dalam penelitian ini, yaitu:

1. Sampel dari penelitian ini hanya terbatas pada karyawan hotel mutiara merdeka pekanbaru saja, akan lebih baik jika sampel yang diambil meliputi beberapa hotel yang ada di pekanbaru, sehingga hasil penelitian dapat dalam ruang lingkup yang lebih luas.
2. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh kepuasan kerja, keadilan organisasional dan budaya organisasional terhadap turnover intentions karyawan hotel mutiara merdeka pekanbaru. Masih banyak variabel lain yang dapat memengaruhi turnover intentions karyawan misalnya komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan.

### Saran

Setelah melihat dari hasil dan pembahasan dari penelitian serta kajian dari tinjauan literatur,

maka peneliti melihat perlu memberikan beberapa saran untuk kemajuan kedepannya dan berguna untuk berbagai pihak sebagai berikut :

1. Metode pengumpulan data hanya menggunakan kuesioner, sehingga kemungkinan datanya hanya bersifat subyektif, akan lebih baik ditambahkan dengan metode wawancara sehingga hasil penelitian yang di dapatkan lebih sempurna.
2. Bagi penelitian lain yang hendak melakukan penelitian terkait turnover intentions di harapkan dapat mengembangkan penelitian serta menambahkan kekurangan pada panelitian ini , sehingga dapat menambah wawasan tentang variabel yang dapat mempengaruhi turnover intentions.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arief N Zagladi a, Djumilah Hadiwidjojo a, Mintarti Rahayu dan Noermijati, (2015),” The Role Of Job Satisfaction And Power Distance In Determining The Influence Of Organizational Justice Toward The Turnover Intention,” *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 211 ( 2015 ) 42 – 48.
- Anwar Sewang ( 2016 ), The Influence of Leadership Style, Organizational Culture, and Motivation on the Job Satisfaction and Lecturer’s Performance at College of Darud Dakwah Wal Irsyad (DDI) at West Sulawesi. *International Journal of Management and Administrative Sciences (IJMAS)* (ISSN: 2225-7225) Vol. 3, No. 05, (08-22).
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Judge, Timothy A.; Bono, Joyce E.; Thoresen, Carl J. And Patton, Gregory K. ( 2001) The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review, *Psychological Bulletin*, 127(3), p: 376-407.
- Kumar Ramesh, Ramendran Charles, Yacob Peter. (2012).” A Study on Turnover Intention in Fast Food Industry: Employees’ Fit to the Organizational Culture and the Important of their Commitment”. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* May 2012, Vol. 2, No. 5 ISSN: 2222-6990.
- Landau, J. and Hammer, T.H. (1986), “Clerical employees’ perceptions of intra organizational career opportunities”, *The Academy of Management Journal*, Vol. 29 No. 2, pp. 385-404.
- Mathur, Garima; Banerjee, Richa; Pygnavil, Rajesh S.; Tripathi, Shikha; Pathak, Arti; Sharma, Bhavana and Meera Kaul Upadhyay (2011), “Stress and Job Satisfaction- A Study of Academicians” in: *A Systematic Guide to Write a Research Paper*, Ed: Bhakar, S.S. and Mehda, S., Excel Books, First Edition, p:219
- Marta, O.E. and Suharnomo (2011), “Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya.
- Ozdevecioglu, Mahmut (2005), “ Algılanan Örgütsel adaletin Bireylerarası saldırgan Davranışlar üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, in: *Çalışma Yaşamında Dönüşümler – Örgütsel Bakış*, Ed.: Aşkın Keser, Nodel Yayınları, Birinci Baskı, p:269.
- Rupp, D.E. and Cropanzano, R. (2002), “The mediating effects of social exchange relationships in predicting workplace outcomes from multiforci organizational justice”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 89 No. 1, pp. 946-952
- James B. Deconinck And Julie T. Johnson., 2009, “ The Effects Of Perceived Supervisor Support, Perceived organizational Support, And Organizational Justice On Turnover Among Sales people”. ISSN 0885-3134 / 2009., DOI 10.2753/PSS0885-3134290403.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2013), *Organizational Behavior*, 15th ed., Pearson Education, Boston,MA.
- Sekaran, Uma. (2006). *Research Methods for Business : Metodologi Penelitian untuk bisnis*. Edisi 4. Buku 2. Jakarta : Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. (2011). *Research Methods for business* Edisi I and II. Jakarta : Salemba Empat.
- Tett, RP, & Meyer, JP (1993). *Kepuasan kerja, komitmen organisasi, keinginan berpindah: Analisis jalur berdasarkan temuan metaanalitik*. *Psikologi Kepegawaian*, 46, 259-29.