

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KONTRAK PSIKOLOGIS TERHADAP *INTENTION TO QUIT* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada PT. Krakatau Steel, Tbk)

Fita Fitriyah^{1*}, Indi Djastuti²

^{1,2} Magister Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the effect of job satisfaction and psychological contracts on intention to quit with organizational commitment as an intervening variable. The population used in this study are operational employees of PT Krakatau Steel Tbk. who have become permanent employees with a minimum work period of 1 year and a minimum education level of high school and equivalent. The number of samples used in this study were 190 respondents. Data collection using a questionnaire. This study uses structural equation modeling (SEM) analysis with AMOS software as an analysis tool. The results showed that job satisfaction had a negative and significant effect on intention to quit, psychological contracts had a negative and insignificant effect on intention to quit, job satisfaction had a positive and significant effect on organizational commitment, psychological contracts had a positive and significant effect on organizational commitment and organizational commitment had a significant effect on organizational commitment. negative and significant on the intention to quit.

Keywords: *Job Satisfaction, Psychological Contract, Organizational Commitment, Intention to Quit, operational employees*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting yang dimiliki oleh organisasi dalam menjalankan bisnisnya. Adapun yang berperan dalam pengelolaan sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah manajemen sumber daya manusia. Tanpa karyawan, organisasi tidak akan dapat menghasilkan hasil bisnis, mencapai tujuan organisasi, atau memenuhi tujuan keuangannya. Sebagian besar organisasi menyadari pentingnya sumber daya manusia dalam mewujudkan kesuksesan bisnis mereka (Johari et al., 2012).

Fenomena yang seringkali terjadi dalam suatu organisasi adalah keputusan karyawan yang ingin berhenti (*intention to quit*) dan memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya (Manurung, 2012). Jika karyawan yang berkinerja baik meninggalkan organisasi karena implikasi merugikan dari kontrak psikologis yang tidak terpenuhi, maka hal itu dapat berdampak negatif pada produktivitas, komitmen karyawan, dan kinerja organisasi. Pergantian karyawan yang tinggi menyebabkan produktivitas organisasi tidak stabil dan pada akhirnya mempengaruhi

*Corresponding author: fitafitriyah88@gmail.com



upaya pencapaian tujuan organisasi (Behery et al., 2016).

Ketidakpuasan kerja secara langsung memiliki pengaruh pada karyawan yang ingin keluar dari perusahaan. Kepuasan kerja dianggap sebagai sikap umum terhadap pekerjaan dan ini mendefinisikan perasaan seseorang tentang pekerjaannya. Secara empiris individu yang tetap tinggal dalam organisasi adalah individu yang menganggap dirinya puas dengan pekerjaannya. Sedangkan individu yang memilih keluar dari organisasi adalah individu yang merasa tidak puas dalam bekerja dan memilih untuk keluar dari organisasi. Karyawan yang puas dapat membantu meningkatkan citra organisasi dengan menjadi lebih produktif dan terus meningkatkan kinerjanya (Behery et al., 2016). Oleh sebab itu jika karyawan bertahan mendapat kepuasan kerja yang besar dalam suatu organisasi biasanya akan timbul rasa komitmen yang tinggi dan akan bertahan dalam suatu perusahaan atau organisasi tersebut.

Kontrak psikologis yang merupakan suatu Kewajiban yang muncul dan saling berhubungan antara perusahaan dan karyawan, jika karyawan melakukan kinerjanya dengan baik maka akan memaksimalkan dan menguntungkan karyawan maupun manajer perusahaan

tersebut. Kesepakatan timbal balik antara karyawan dan perusahaan ini bersifat informal dan tidak tertulis yang artinya karyawan mengetahui dan memahami bahwa kontrak psikologis akan berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan dan kepuasan kerja mereka (Rodwell et al., 2015). Studi empiris dan bukti menunjukkan bahwa hasil kontrak pelanggaran untuk mengurangi kesejahteraan psikologis. Namun, pelanggaran organisasi kontrak psikologis dikaitkan dengan pengurangan kepuasan kerja dan niat karyawan untuk keluar (Guest & Conway, 2002).

PT. Krakatau Steel Cilegon yang fokus dibidang industri besi dan baja menjadi gerakan bagi kemajuan ekonomi di Indonesia khususnya di sektor industri besi dan baja. Target perusahaan bisa tercapai apabila karyawan memiliki kinerja karyawan yang tinggi atau baik sehingga produktivitas meningkat dan bisa menjadikan penguatan ekonomi di industri baja. Namun saat ini Krakatau Steel sedang melakukan upaya perbaikan agar kinerja dapat kembali sehat dan berdaya saing. Dengan adanya upaya perbaikan perusahaan yang dijalankan diharapkan agar perusahaan lebih efisien dan kompetitif di tengah persaingan masuknya industri baja global. Berdasarkan Annual report KS diperoleh data *turnover* (Tabel 1).

Tabel 1. Data Karyawan Keluar PT Krakatau Steel

Tahun	Jumlah karyawan	Karyawan keluar	%karyawan keluar
2016	4.474	17	3,22%
2017	4210	12	2,54%
2018	4135	19	4,14%

Sumber: *Annual report* Krakatau Steel

Berdasarkan data diatas menunjukkan informasi dalam tiga tahun terakhir yang berkaitan dengan jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan. Data tersebut menunjukkan adanya penurunan produktivitas kerja karyawan dan

peningkatan jumlah karyawan yang keluar meningkat setiap tahun nya, terlihat bahwa pada tahun 2018 karyawan yang keluar mencapai angka 4,14% dari tahun sebelumnya yang hanya mencapai angka

2,54% yang menunjukkan meningkatnya turnover karyawan.

Menyadari hal tersebut, Upaya perseroan untuk mempertahankan eksistensi usahanya di masa yang akan datang menuntut perseroan untuk mempersiapkan diri agar semakin kompetitif untuk dapat bertahan ditengan dinamika bisnis yang semakin ketat. Untuk meningkatkan program peningkatan dan mengembangkan kompetensi karyawan perusahaan berkomitmen secara intensif agar dapat berkontribusi dalam mewujudkan Visi, Misi dan Strategi Bisnis. Tujuan dilakukannya penelitian ini ialah untuk dapat mengetahui secara empiris bagaimana kepuasan kerja serta kontrak psikologis dalam mempengaruhi *intention to quit* melalui komitmen organisasi, diantaranya: (1) Menguji serta menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *intention to quit*; (2) Menguji serta menganalisis pengaruh kontrak psikologis terhadap *intention to quit*; (3) Menguji serta menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi; (4) Menguji serta menganalisis pengaruh kontrak psikologis terhadap komitmen organisasi; (5) Menguji serta menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *intention to quit*.

II. TELAAH PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebuah konsepsi luas yang digunakan di banyak bidang untuk menggambarkan atau mengukur perasaan orang terhadap turnover, kinerja, kebijakan, dan faktor lain organisasi. Telah diakui bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor ekonomi, sosial dan psikologis (Hao et al., 2016). Sebagian besar pekerjaan eksperimental berkaitan dengan pengaruhnya terhadap persepsi, retensi, respons motorik, pemecahan masalah, tingkat

aspirasi, dan sejenisnya (Chughati & Perveen, 2013).

Robbins, (2013) juga menyatakan bahwa ada unsur yang biasa digunakan dalam studi kepuasan kerja antara lain jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, mendapatkan kehormatan dan keadilan, perlindungan kerja, kesempatan mengungkapkan ide dan pendapat, penghargaan, dan kesempatan dalam peningkatan karir. Menurut pendekatan ini, meskipun kepuasan kerja berada di bawah pengaruh banyak faktor eksternal, tetap saja sesuatu yang internal berkaitan dengan bagaimana perasaan karyawan. Pentingnya kepuasan kerja muncul ke permukaan jika ada dalam pikiran banyak konsekuensi negatif dari ketidakpuasan kerja.

Kontrak Psikologis

Kontrak psikologis mengacu pada kewajiban bersama yang dirasakan dalam hubungan antara karyawan dan majikan dalam suatu organisasi (Herriot et al., 1997). Mungkin komponen yang paling penting adalah kontrak psikologis, yang berfokus pada hubungan majikan-karyawan dari perspektif kognitif dan kasih sayang (Guest & Conway, 2002).

Kontrak psikologis memiliki sifat yang dinamis karena didasarkan pada fluktuasi hubungan manusia yang berusaha untuk perbaikan (Arthur & Kolson, 2017). karyawan (Pawirosumarto et al., 2017). hubungan ini bersifat subyektif dan terus berkembang melalui pengalaman pembelajaran organisasi dan menyediakan kerangka untuk memahami masalah tersembunyi yang menggarisbawahi hubungan organisasi-karyawan.

Komitmen Organisasi

Ketika komitmen organisasi karyawan meningkat, mereka merangkul tujuan organisasi dengan lebih mudah dan keinginan mereka untuk berkorban untuk organisasi mereka meningkat. Dengan demikian, mereka

memenuhi tugas mereka secara lebih efektif dalam organisasi (Gülova & Demirsoy, 2012). Komitmen organisasi mengacu pada keinginan karyawan untuk merangkul tujuan dan nilai-nilai organisasi mereka, untuk siap melakukan upaya dalam arah ini dan untuk melanjutkan keanggotaan mereka dalam organisasi mereka (Ince & Gül, 2011).

Intention to Quit

Intention to quit atau keinginan untuk keluar mengarah pada keinginan untuk keluar seorang karyawan dari sebuah organisasi saat ini (Cho et al., 2009). Wyk & Owen, (2002) mendefinisikan *intention to quit* sebagai pandangan kuat seorang individu mengenai ketidak inginannya untuk menetap dengan pemberi kerja. *Intention to quit* dipandang sebagai variabel dependen dan digunakan sebagai indikator dari kemungkinan bahwasanya seorang individu akan meninggalkan organisasi dalam jangka waktu dekat. Mengingat pentingnya mereka dalam niat keluar, manajer perlu memantau sumber kepuasan kerja ekstrinsik dan intrinsik tersedia untuk karyawan (Firth et al., 2004) .

Berdasarkan dari rumusan masalah dan tinjauan pustaka, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1: Kepuasan Kerja berpengaruh negative terhadap *Intention to Quit*
- H2: Kontrak Psikologis berpengaruh negative terhadap *Intention to Quit*.
- H3: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi.
- H4: Kontrak Psikologis berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi.
- H5: Komitmen Organisasi berpengaruh negative terhadap *Intention to Quit*

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah penyebaran kuesioner dan dianalisis dengan *SEM*. Kemudian, teknik penentuan

pengambilan sampel yang menggunakan *purposive sampling*. Sampel yang diambil ditentukan pada pertimbangan tertentu agar mendapatkan hasil yang representatif (Sugiyono, 2014).

Pada penelitian ini, sampel sejumlah 190 responden sudah dikatakan layak. Kriteria sampel yang digunakan pada penelitian ini sebagai berikut: (1) Seluruh Karyawan Operasional tetap PT. Krakatau Steel dengan menyebar 200 kuesioner Karyawan operasional; (2) Karyawan PT. Krakatau Steel yang mempunyai masa kerja minimal 1 tahun.

IV. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada analisis ini, data akan dideskripsikan berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan serta masa kerja. Analisis didapat dari kuesioner yang disebar kepada 190 responden yang merupakan karyawan dari PT. Krakatau Steel. Dari 200 kuesioner yang disebarkan 193 yang kembali dan 190 yang diolah.

Model CFA konstruk eksogen.

Konstruk CFA model 1 eksogen dibentuk dari 2 variabel laten yaitu dimensi-dimensi kepuasan kerja dan kontrak psikologis dengan total sebanyak 26 indikator. Berdasarkan Tabel 2, masing-masing indikator CFA konstruk eksogen memperoleh nilai *standardized loading estimate* > 0,5 sehingga disimpulkan masing-masing indikator dalam CFA konstruk eksogen adalah valid. nilai CR yang didapat ialah 0,942 dan 0,923 (lebih besar dari 0,7). Iniberarti bahwa CFA konstruk eksogen adalah reliabel. model penelitian untuk dapat dianggap *valid* dengan cara menghapus indikator yang memiliki nilai *loading factor* < 0.7.

CFA 2 Model Endogen

Konstruk CFA model 2 endogen dibentuk dari 2 variabel laten yaitu komitmen organisasi dan *intention quit* (niat keluar)

dengan total indikator sebanyak 12 indikator. Berdasarkan Tabel 3, Masing-masing indikator CFA konstruk endogen memiliki nilai *standardized loading estimate* > 0,5 sehingga disimpulkan masing-masing

indikator dalam CFA konstruk endogen adalah valid, nilai CR yang diperoleh ialah 0,902 dan 0,798 (lebih besar dari 0,7) ini berarti bahwa CFA konstruk endogen adalah reliabel.

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas CFA Konstruk Eksogen

Variabel	Indikator	Λ	CR	VE
Y1	Y.1	0.780	0,902	0,507
	Y.2	0.725		
	Y.3	0.687		
	Y.4	0.715		
	Y.5	0.689		
	Y.6	0.760		
	Y.7	0.669		
	Y.8	0.698		
	Y.9	0.678		
Y2	Y2.1	0.779	0,798	0,569
	Y2.2	0.768		
	Y2.3	0.715		

Pengujian Hipotesis

Analisis yang dilakukan menggunakan program AMOS, didapatkan output/hasil sebagai pada Tabel 4. Berdasarkan output Tabel 4, dapat diketahui penjelasan dari setiap hipotesis yang diajukan sebelumnya. Pengaruh kepuasan kerja terhadap niat keluar negatif dan signifikan dengan nilai *standardized koefisien parameter* -0,194 dan P value 0,011 < 0,05, artinya hipotesis pertama (H1) diterima. Hubungan kontrak psikologis terhadap niat keluar mempunyai nilai *standardized koefisien parameter* -0,141 serta P value 0,068 > 0,05, artinya kontrak psikologis berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap niat keluar sehingga hipotesis kedua (H2) ditolak. Nilai *standardized koefisien parameter* pada hubungan kepuasan kerja dan komitmen

organisasi adalah 0,224 dengan nilai P value 0,006 < 0,05, artinya kepuasan kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap komitmen organisasi (hipotesis ketiga (H3) diterima). Selanjutnya hubungan kontrak psikologis terhadap komitmen organisasi memiliki nilai *standardized koefisien parameter* 0,284 dan nilai P value 0,000 < 0,05, artinya kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan kata lain hipotesis keempat (H4) diterima. Terakhir hubungan komitmen organisasi terhadap niat keluar memiliki nilai *standardized koefisien parameter* -0,532 serta nilai P value 0,000 < 0,05, artinya komitmen organisasi punya pengaruh negatif signifikan terhadap niat keluar dengan begitu hipotesis kelima (H5) diterima.

Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas CFA Konstruk Endogen

Variabel	Indikator	Λ	CR	VE
X1	X1.1	0.672	0,942	0,504
	X1.2	0.731		
	X1.3	0.732		
	X1.4	0.742		
	X1.5	0.729		
	X1.6	0.728		
	X1.7	0.699		
	X1.8	0.707		
	X1.9	0.652		
	X1.10	0.709		
	X1.11	0.658		
	X1.12	0.71		
	X1.13	0.742		
	X1.14	0.72		
	X1.15	0.714		
	X1.16	0.703		
X2	X2.1	0.702	0,923	0,544
	X2.2	0.696		
	X2.3	0.753		
	X2.4	0.759		
	X2.5	0.77		
	X2.6	0.673		
	X2.7	0.755		
	X2.8	0.76		
	X2.9	0.75		
	X2.10	0.751		

Tabel 4. Standardized Regression Weights

			Estimate
KO	<---	KK	0.224
KO	<---	KP	0.284
NK	<---	KK	-0.194
NK	<---	KO	-0.532
NK	<---	KP	-0.141

Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap *Intention to Quit*

Berdasarkan analisis di atas, nilai standardized koefisien parameter pada pengaruh kepuasan kerjaterhadap niatan keluar -0,194 dan p value 0,011 < 0,05 karena hasil analisis telah memenuhi kriteria

signifikansi sehingga disimpulkan bahwa pengaruh kepuasan seseorang dalam bekerja terhadap niat untuk keluar itu negative signifikan. Nilai tersebut diperkuat riset Masum et al., (2016) dan Gamage & Buddhika, (2013) yang menyatakan job satisfaction

memiliki pengaruh negatif terhadap *Intention to quit*.

Kontrak Psikologis Tidak Berpengaruh Terhadap *Intention to Quit*

Berdasarkan hasil analisis didapat nilai standardized koefisien parameter pada pengaruh Kontrak Psikologis terhadap niat keluar sebesar -0,141 dengan p value $0,068 > 0,05$. Kontrak Psikologis ternyata memiliki pengaruh negative tidak signifikan terhadap niat keluar. Ini menandakan hipotesis yang diajukan “terdapat pengaruh negatif antara kontrak psikologis dengan *intention to quit*.” ditolak. Nilai ini tidak sama dengan riset Kosker (2018) dan Paracha (2014) yang hasilnya terdapat hubungan yang negative antara kontrak psikologis dan niat keluar.

Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi

Nilai standardized koefisien parameter pada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi nilainya 0,224 P value nya $0,006 < 0,05$, karena hasil analisis telah memenuhi kriteria signifikansi maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positive signifikan pada komitmen organisasi. Hasil ini juga sejalan dengan hasil riset Srivastava, (2013) serta Ismail, (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Kontrak Psikologis Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil analisis didapat nilai standardized koefisien parameter pada pengaruh Kontrak Psikologis terhadap Komitmen Organisasi 0,284 dan p value $0,000 > 0,05$. Ini berarti kontrak psikologis punya pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil ini diperkuat Hassan et al., (2018), dengan target responden pegawai

Kementerian Pemuda dan Olahraga, sejumlah 100 orang.

Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap *Intention to Quit*

Berdasarkan analisis didapat nilai standardized koefisien parameter pada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Niat Keluar -0,532 serta p value sebesar $0,000 < 0,05$, karena hasil analisis telah memenuhi kriteria signifikansi maka dapat disimpulkan komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap niat keluar. Jaffari & Javed (2014) dan Yasmin & Marzuki (2015) memperkuat hasil analisis tersebut, mereka juga menyatakan terdapat pengaruh negative yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap niat keluar.

V. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN

Dapat disimpulkan dari penelitian ini bahwa variabel kontrak psikologis yang ternyata tidak memberikan efek atau mengurangi *Intention to quit*. Meskipun begitu, kontrak psikologis mampu meningkatkan komitmen organisasi. Sehingga, hal tersebut dapat menjadi perhatian bagi perusahaan. Perusahaan harus dapat mempertahankan aspek-aspek tersebut untuk dapat mengurangi karyawan yang keluar. Cara perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan memperhatikan fasilitas yang diberikan untuk karyawan dan memperhatikan kebutuhan – kebutuhan yang dapat meningkatkan rasa puas karyawan dalam bekerja. Oleh sebab itu, diharapkan Perusahaan sebaiknya menyusun kebijakan terkait dengan sistem kerja yang disesuaikan dengan tujuan organisasi dan mempertimbangkan dari segi karyawan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan diantaranya, Keterbatasan sampel penelitian yang dapat diolah yang hanya sebanyak 190

responden yang dimungkinkan belum mampu untuk digeneralisasikan kedalam penelitian berskala lebih besar. Dalam penelitian ini, peneliti mengabaikan variabel yang memiliki dimensi atau indicator dari tiap dimensi dari variabel tertentu dan dianggap sebagai

indicator variabel langsung. Penelitian ini hanya meneliti satu objek penelitian saja yang hasilnya tidak dapat digeneralisasikan pada jenis perusahaan dan industri yang berbeda dan mampu mempengaruhi niat Keluar.

VI. REFERENSI

- Arthur, J. L., & Kolson, M. F. (2017). *Psychological contract fulfillment and its implication on performance of employees: The case of Asanko Gold*. 9(2), 17–25. <https://doi.org/10.5897/JPAPR2017.0402>
- Behery, M., Abdallah, S., Parakandi, M., & Kukunuru, S. (2016). Psychological contracts and intention to leave with mediation effect of organizational commitment and employee satisfaction at times of recession. *Review of International Business and Strategy*, 26(2), 184–203. <https://doi.org/10.1108/RIBS-01-2014-0013>
- Boshoff, A. ., Wyk, R. van, Hoole, C., & Owen, J. . (2002). The prediction of intention to quit by means of biographic variables, work commitment, role strain and psychological climate. *Management Dynamics*, 11(4), 14–28.
- Cho, S., Johanson, M. M., & Guchait, P. (2009). Employees intent to leave: A comparison of determinants of intent to leave versus intent to stay. *International Journal of Hospitality Management*, 28(3), 374–381. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2008.10.007>
- Chughati, F. D., & Perveen, U. (2013). A Study of Teachers Workload and Job Satisfaction in Public And Private Schools At Secondary Level in Lahore City Pakistan. *Asian Journal of Social Sciences and Humanities*, 2(1), 202–214.
- Firth, L., Mellor, D. J., Moore, K. A., & Loquet, C. (2004). How can managers reduce employee intention to quit? *Journal of Managerial Psychology*, 19(2), 170–187. <https://doi.org/10.1108/02683940410526127>
- Gamage, P. N., & Buddhika, K. D. M. (2013). Job satisfaction and intention to leave of it professionals in Sri Lanka. *Asia Pacific Journal of Marketing and Management Review*, 2(9), 1–11.
- Guest, D. E., & Conway, N. (2002). Communicating the psychological contract. *Human Resource Management Journal*, 12(2), 22–38.
- Gülovaa, A. A., & Demirsoy, Ö. (2012). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki : Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma The Relationship Between Organizational Culture and Organizational Commitment : An Empirical Research on Employees of Service Sector*. 3(3), 49–76.
- Hao, Y., Hao, J., & Wang, X. (2016). The relationship between organizational justice and job satisfaction: Evidence from China. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 7(2), 115–128. <https://doi.org/10.1108/JCHRM-07-2016-0012>



- Hassan, Z., Abdul-rahman, A., & Basit, A. (2018). The Impact of Psychological Contract on Organisational Commitment: A Study on Public Sector of Maldives. *SSRN Electronic Journal*, XX(2). <https://doi.org/10.2139/ssrn.3056216>
- Herriot, P., Manning, W. E. G., & Kidd, J. M. (1997). The Content of the Psychological Contract. *British Journal of Management*, 8(2), 151–162. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.0047>
- Ince, M., & Gül, H. (2011). The role of the organizational communication on employees' perception of justice: A sample of public institution from turkey. *European Journal of Social Sciences*, 21(1), 106–124.
- Ismail, A. (2016). Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment. *Management & Marketing*, 14(1), 25–40.
- Johari, J., Yean, T. F., Adnan, Z., Yahya, K. K., & Ahmad, M. N. (2012). Promoting employee intention to stay: Do human resource management practices matter? *International Journal of Economics and Management*, 6(2), 396–416.
- Manurung, M. T. (2012). *Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan*. 1, 1–83.
- Masum, A. K. M., Azad, M. A. K., Hoque, K. E., Beh, L. S., Wanke, P., & Arslan, Ö. (2016). Job satisfaction and intention to quit: An empirical analysis of nurses in Turkey. *PeerJ*, 2016(4). <https://doi.org/10.7717/peerj.1896>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Robbins and Judge. (2013). *Organizational Behavior*.
- Rodwell, J., Ellershaw, J., & Flower, R. (2015). Fulfill psychological contract promises to manage in-demand employees. *Personnel Review*, 44(5), 689–701. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2013-0224>
- Srivastava, S. (2013). Job Satisfaction and Organizational Commitment Relationship: Effect of Personality Variables. *Vision: The Journal of Business Perspective*, 17(2), 159–167. <https://doi.org/10.1177/0972262912483529>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. Alfabeta.
- Yasmin, K., & Marzuki, P. D. N. A. (2015). Impact of Organizational Commitment on Intention to Quit Among Psychaitric Nurses: Evidence from Pakistan. *International Journal of Learning and Development*, 5(4), 89–102. <https://doi.org/10.5296/ijld.v5i4.8734>