

ANALISIS PENGARUH KINERJA KARYAWAN, KENAIKAN UPAH MINIMUM REGIONAL (UMR) TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

Cahya Purnama Asri¹⁾, Dicky Arnendra Dwi Nugraha²⁾

¹⁾Program Studi Kewirausahaan, Universitas Widya Mataram

E-mail: cahya_purnama@widyamataram.ac.id

²⁾Program Studi Kewirausahaan, Universitas Widya Mataram

E-mail: dickyarnendra@gmail.com

Abstract

This study examines the Analysis of the Effect of Employee Performance, Regional Minimum Wage Increase (UMR) on Organizational Commitment. This research was conducted at companies in Yogyakarta, the sample used in this study amounted to 50, and the analysis tool used was PLs and used SPSS as the tool. Is there a positive influence between employee performance on organizational commitment, is there a positive effect on employee performance on increasing the Regional Minimum Wage (UMR), is there a positive influence between employee performance on organizational commitment through increasing the Regional Minimum Wage (UMR) as a mediator in a company in Yogyakarta

Keywords: *Employee Performance, Organizational Commitment, UMR*

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha di era industri 4.0 ini sangat signifikan, yakni ditandai dengan semakin banyaknya perusahaan besar, persaingan yang ketat, dan perang teknologi yang canggih. Pada umumnya bahwa tujuan utama perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan semaksimal mungkin dan harapannya supaya kelangsungan hidup perusahaan dapat terjamin sehingga dapat membawa kebaikan bagi *stake holder* dan *share holder* perusahaan.

Kinerja karyawan dan komitmen perusahaan dalam hal ini sangat di butuhkan, merupakan suatu prinsip untuk melakukan kegiatan dalam suatu organisasi dengan tujuan dapat memperoleh hasil yang optimal bagi perusahaan dengan usaha yang seminimal mungkin sesuai dengan standar yang ada.

Wabah pandemi virus Covid 19 yang saat ini sedang dialami oleh hampir seluruh negara dibelahan dunia dan hampir seluruh aktivitas kerja dilakukan dengan media elektronik, hal ini dikarenakan untuk menjaga keamanan diri kita dari virus covid-19, bahkan pemerintah melakukan pembatasan sosial berskala besar (PSBB), hal itu mengakibatkan operasional perusahaan/distribusi barang jadi terganggu, dan disamping itu perusahaan banyak menerapkan karyawannya kerja dari rumah (*Work From Home*).

Perusahaan harus mempunyai strategi yang mampu melakukan transformasi dan inovasi untuk menghadapinya. Ini agar perusahaan dan bisnis yang telah dibangun tidak tergilas oleh zaman dan terhambat perkembangannya (Agistiawati et al., 2020). Sedangkan perusahaan harus sudah memiliki sebuah peta perjalanan yang terintegrasi sehingga arah pengembangan bisnis terlihat dengan jelas. Di antara

strategi yang mendesak untuk diperhatikan adalah kesiapan untuk berubah (*readiness for change*) pada diri setiap organisasi, lebih-lebih pada organisasi bisnis global. Kompetisi global era kini meniscayakan kesiapan untuk berubah tanpa jeda dari setiap insan-insan

industri. Kondisi pandemi covid-19 yang sedang melanda dunia, tak terkecuali Indonesia, meniscayakan perubahan situasi dan kondisi bisnis mutakhir (Purwanto, Asbari, Fahlevi, et al., 2020). Maka dari itu perusahaan harus memiliki strategi khusus untuk menyelamatkan perusahaan dalam pandemi covid-19 ini, tidak sedikit perusahaan juga keluar dari bisnis intinya hanya untuk menyelamatkan diri dari gelombang covid-19.

Sedangkan bagi perusahaan yang tidak mampu segera menyesuaikan dengan keadaan karena adanya pandemic covid-19, maka banyak perusahaan melakukan efisiensi baik dengan cara melakukan autotomi untuk mempertahankan usahanya di masa pandemi ini yakni dengan mengurangi operasional perusahaan, misalnya menutup cabang-cabang usaha dan bahkan melakukan pengurangan pekerjaan. *Turnover Intention* dalam hal ini sangat memungkinkan terjadi dalam kondisi pandemi covid-19.

2. METODE PENELITIAN

2.1. Kinerja Karyawan

Menurut Dahlan (2018:54) Secara garis besar kinerja dapat di pahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja atau perilaku kerja, jika kinerja berdasarkan hasil, maka di lihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang di dihasilkan oleh seseorang.

2.2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi, (Mekta, 2016).

Komitmen organisasi dapat tumbuh dari ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral, nilai-nilai dalam perusahaan serta kemauan dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan. Komitmen organisasi merupakan identifikasi dari keterlibatan seseorang terhadap organisasi, untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi, Pamungkas (2014).

Karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi bila memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi, berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi, dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi, Susanti dan Palupiningdyah (2016). Komitmen organisasi sebagai kepercayaan karyawan menerima tujuan-tujuan organisasi dan memilih tetap bertahan dan tidak meninggalkan organisasi, Haris (2017).

Namun demikian, terdapat bukti yang menunjukkan bahwa individu mengembangkan komitmen pada organisasi tertentu melalui berbagai indikator atau sumber-sumber. Menurut (Meyer, 1993:4) indikator komitmen organisasi mempunyai hubungan yang berbeda terhadap maksud *turnover* dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan lainnya.

(Luthans, 2006) dalam bukunya perilaku organisasi mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap, yaitu :

1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu.
2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.
3. Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dengan demikian komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang

berkelanjutan. Komitmen organisasi memberikan hubungan positif terhadap kinerja tinggi karyawan, tingkat pergantian karyawan yang rendah dan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah. komitmen organisasi juga memberikan iklim organisasi yang hangat dan mendukung.

2.3. Kenaikan Upah Minimum Regional (UMR)

Upah Minimum Kabupaten/Kota adalah Upah Minimum yang berlaku di Daerah Kabupaten/Kota. Penetapan Upah minimum kabupaten kota dilakukan oleh Gubernur yang penetapannya harus lebih besar dari upah minimum propinsi. Penetapan upah minimum ini dilakukan setiap satu tahun sekali dan di tetapkan selambat-lambatnya 40 (empat puluh) hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum yaitu 1 Januari. Adapun mekanisme penetapan Upah Minimum Kabupaten/kota adalah sebagai berikut:

1. Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota membentuk tim survey yang keanggotaannya terdiri dari anggota Dewan Pengupahan dari unsur tripartit, unsur perguruan tinggi/pakar, dan dengan mengikutsertakan Badan Pusat Statistik setempat.
2. Untuk Kabupaten/Kota yang belum terbentuk Dewan Pengupahan, maka survei dilakukan oleh Tim Survei yang dibentuk oleh Bupati/Walikota. Tim Survey ini keanggotaannya secara tripartit dan dengan mengikutsertakan Badan Pusat Statistik setempat.
3. Tim survey tersebut kemudian melakukan survey harga berdasarkan komponen kebutuhan hidup buruh/pekerja lajang sebagaimana tercantum dalam lampiran Permenakertrans No. 13 Tahun 2012.
4. Survey di lakukan setiap satu bulan sekali dari bulan Januari s/d September, sedang untuk bulan Oktober hingga Desember di lakukan prediksi dengan menggunakan metode least square. Hasil survey setiap bulan tersebut kemudian diambil rata-ratanya untuk mendapatkan nilai KHL.
5. Berdasarkan hasil survei harga tersebut, Dewan Pengupahan Kabupaten/kota kemudian menyampaikan nilai KHL dan mengusulkan besaran nilai UMK kepada Bupati/Walikota setempat yang selanjutnya di sampaikan kepada Gubernur. Setelah mendengar saran dan pertimbangan dari Dewan Pengupahan Propinsi, kemudian Gubernur juga mempertimbangkan keseimbangan besaran nilai upah minimum di antara kabupaten/kota yang ada di propinsi tersebut; kemudian menetapkan besaran Nilai Upah Minimum Kabupaten/kota yang bersangkutan.
6. Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota ditetapkan selambat-lambatnya 40 (empat puluh) hari sebelum tanggal 1 Januari (sesudah penetapan upah minimum propinsi).
7. Upah Minimum Kabupaten/Kota yang ditetapkan harus lebih besar dari Upah Minimum Propinsi.



Sumber: Sidauruk (2011)

Gambar: Mekanisme Penetapan Upah Minimum

2.4. Rancangan Penelitian

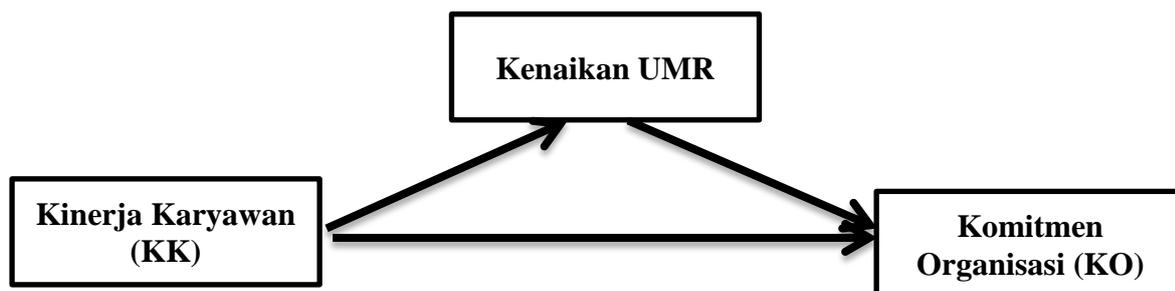
Proses penelitian ini bersifat deduktif, dimana untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis. Hipotesis tersebut selanjutnya diuji melalui pengumpulan data lapangan.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sekaran (2003), data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Data primer yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari jawaban kuesioner para responden dalam penelitian ini, atas pertanyaan tentang Pengaruh Kinerja Karyawan, Kenaikan Upah Minimum Regional (UMR) Terhadap Komitmen Organisasi pada industri di Yogyakarta.

2.5. Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Data dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan metode sensus, yaitu mengambil data dari anggota populasi. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan perusahaan, pelaku usaha di Yogyakarta yang berjumlah 50 orang.

2.6. Model Penelitian



Gambar Model Penelitian

2.7. Hipotesis

Dalam penelitian ini, peneliti mengajukan beberapa hipotesis sebagai berikut:

- H1. Ada pengaruh yang positif antara kinerja karyawan terhadap komitmen organisasi
- H2. Ada pengaruh yang positif kinerja karyawan terhadap kenaikan Upah Minimum Regional (UMR).
- H3. Ada pengaruh yang positif antara kinerja karyawan terhadap komitmen organisasi melalui kenaikan Upah Minimum Regional (UMR) sebagai mediator.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil penelitian

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarikan kepada 50 responden yang menguji Pengaruh Kinerja Karyawan, *Kenaikan Upah Minimum Regional (UMR) Terhadap Komitmen Organisasi*. Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah purposive sampling.

Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berisi dua puluh delapan pertanyaan. Lima item pertanyaan mengukur Kinerja Karyawan, empat belas item pertanyaan mengukur Komitmen Organisasi, Sembilan item pertanyaan mengukur Kenaikan Upah.

Mean dan Standar Deviasi

		Statistics		
		Kinerja Karyawan (KK)	Komitmen Organisasi (KO)	Kenaikan Upah (KU)
N	Valid	50	50	50
	Missing	0	0	0
Std. Error of Mean		.33738	.87786	.95373
Std. Deviation		2.38567	6.20743	6.74386
Mean		17.6800	39.7200	27.5000
Median		18.0000	40.0000	27.0000
Mode		18.00 ^a	40.00	36.00

Sumber: hasil olahan data primer 2023

Berdasarkan tabel diatas pada variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai mean sebesar 17.68 menunjukkan bahwa tingkat ikatan hubungan Kinerja Karyawan cukup tinggi. Perbedaan jawaban antar responden cukup menunjukkan variasi yang banyak (data mengelompok di sekitar nilai rata – ratanya). Hal ini dapat dilihat dari nilai standar deviasi sebesar 2.38. Variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai mean sebesar 39.72 menunjukkan bahwa tingkat Komitmen Organisasi cukup tinggi. Perbedaan jawaban antar responden menunjukkan variasi yang banyak. Hal ini dapat dilihat dari nilai standar deviasi sebesar 6.20. Variabel Kenaikan Upah memiliki nilai mean sebesar 27.50 menunjukkan bahwa tingkat Kenaikan Upah cukup tinggi. Perbedaan jawaban antar responden menunjukkan variasi yang banyak. Hal ini dapat dilihat dari nilai standar deviasi sebesar 6.74.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Sig
1	.478 ^a	.229	.196	2.13908	.002 ^b

a. Predictors: (Constant), TOTAL.KU, TOTAL.KO

Sumber hasil olahan data 2023

Jika melihat dasar nilai pengambilan keputusan bahwa korelasi diatas nilai Sig. F Change < 0,05 berarti berkorelasi, berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa nilai Sig. F Change adalah 0,000 berarti nilai Sig. F Change < 0,05 yang artinya variable Kenaikan Upah (KU) dan Komitmen Organisasi (KO) secara bersama-sama atau simultan berhubungan dengan variabel Kinerja Karyawan (KK). Sedangkan untuk melihat tingkat keeratan hubungan tersebut adalah dengan melihat nilai koefisien korelasi R (0,478) dapat di artikan bahwa variable Kenaikan Upah (KU) dan Komitmen Organisasi (KO) dengan variabel Kinerja Karyawan (KK) nilai R (0,478) memiliki nilai cukup yaitu nilai person korelasi 0.26 – 0.50 adalah cukup.

3.2. Pembahasan

4. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.453	1.964		5.323	.000
	TOTAL.KO	.182	.049	.473	3.724	.001

a. Dependent Variable: TOTAL.KK

Sumber hasil olahan data 2023

Hipotesis 1 menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif antara kinerja karyawan terhadap komitmen organisasi. Dari hasil analisis regresi yang dilakukan nilai t untuk variabel Komitmen Organisasi (KO) menunjukkan hasil yang signifikan sebesar 3.724 dengan derajat signifikansi 0.001. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (KO) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (KK) ($\beta=0.182$, $t= 3.724$, $p>0,05$). Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif antara kinerja karyawan terhadap komitmen organisasi, **diterima**.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.101	1.344		10.495	.000
	TOTAL.KU	.130	.047	.368	2.741	.009

a. Dependent Variable: TOTAL.KK

Sumber

hasil olahan data 2023

Hipotesis 2 Ada pengaruh yang positif kinerja karyawan terhadap kenaikan Upah Minimum Regional (UMR). Dari hasil analisis regresi yang dilakukan nilai t untuk variabel Kenaikan Upah (KU) menunjukkan hasil yang signifikan sebesar 2.741 dengan derajat signifikansi 0.009. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kenaikan Upah (KU) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (KK) ($\beta= 0.130$, $t=2.741$ $p>0,05$). Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif kinerja karyawan terhadap kenaikan Upah Minimum Regional (UMR), **diterima**.

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.498	1.980		5.301	.000
	TOTAL.KU	.033	.061	.093	.538	.593
	TOTAL.KO	.158	.066	.411	2.388	.021

a. Dependent Variable: TOTAL.KK

Sumber hasil olahan data 2023

Hipotesis 3 menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif antara kinerja karyawan terhadap komitmen organisasi melalui kenaikan Upah Minimum Regional (UMR) sebagai mediator. Dari hasil analisis regresi yang dilakukan nilai t untuk variabel Komitmen Organisasi (KO) menunjukkan hasil yang signifikan sebesar 2.388 dengan derajat signifikansi 0.021. Sedangkan Kenaikan Upan (KU) menunjukkan hasil yang signifikan sebesar 0.538 dengan derajat signifikansi 0.593 Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kenaikan Upan (KU) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hipotesis 3 yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif antara kinerja karyawan terhadap komitmen organisasi melalui kenaikan Upah Minimum Regional (UMR) sebagai mediator, **diterima**.

4. KESIMPULAN

4.1 Kesimpulan

Dalam penelitian ini, peneliti mencoba menguji model yang menggambarkan hubungan antara pengaruh yang positif antara kinerja karyawan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh yang positif antara kinerja karyawan terhadap komitmen organisasi, hal ini disebabkan karena karyawan selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan, berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan dan mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja.

Dalam variabel pengaruh yang positif kinerja karyawan terhadap kenaikan Upah Minimum Regional (UMR). Hasil penelitian menunjukkan hal ini disebabkan karena karyawan merasa nyaman didalam organisasi, merasa memiliki keluarga baru didalam organisasi, merasa bangga menjadi bagian organisasi dan karyawan sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus dilakukan.

Sedangkan dalam variabel pengaruh yang positif antara kinerja karyawan terhadap komitmen organisasi melalui kenaikan Upah Minimum Regional (UMR) sebagai mediator. Hasil penelitian menunjukkan hal ini disebabkan karena besarnya pemberian upah sesuai dengan peraturan perusahaan, perusahaan menggunakan prosedur pembayaran upah yang baik, pembayaran upah tepat pada waktunya sehingga upah yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja.

4.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti mengajukan saran sebagai implikasi yang mungkin dapat diberikan dan bermanfaat bagi perusahaan di Yogyakarta yaitu:

1. Hasil penelitian tersebut memiliki potensi sebagai sumber informasi yang berharga bagi perusahaan di Yogyakarta. Dengan menggunakan hasil penelitian ini, perusahaan dapat memperoleh wawasan dan pemahaman yang lebih baik tentang berbagai aspek yang terkait dengan operasional mereka. Perusahaan dapat menggunakan informasi tersebut

untuk melakukan perubahan dan perbaikan. Hal ini dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan

2. Mencapai target kerja: Dengan memanfaatkan hasil penelitian ini, perusahaan dapat memperoleh wawasan yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian target kerja. Dengan pemahaman yang lebih baik ini, perusahaan dapat mengoptimalkan strategi mereka dan mengambil tindakan yang tepat untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agistiawati, E., Asbari, M., Basuki, S., Yuwono, T., & Chidir, G. (2020). Exploring the Impact of Knowledge Sharing and Organizational Culture on Teacher Innovation Capability. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 3(3), 62–77.
- Dahlan, 2018. *Kepemimpinan Di Era Otonomi Daerah*, Edisi 1, Bandung : CV. Mujahid Press.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal Of Management*, 2.
- Haris, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Layanan di PT . Asuransi Jasindo (Persero) Kantor Cabang Korporasi dan Ritel Bandung. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 19(2), 135-151.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktek)*, Depok: Rajagrafindo Persada
- Luthans, Fred, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi kesepuluh, Penerbit Andi Offset.
- Mekta, H. Q. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan komitmen Organisasi Terhadap Konejra Karyawan PT. Indiara Kelana Yogyakarta. Universitas Negri Yogyakarta
- Meyer, John, P., Allen, Natalie, J. & Smith, Catherina A, 1993, Commitment to Organizational and Occupation : Extention and Test of a Three Component Conceptualization, *Journal Applied Psychology*, Vol. 78. No.4.
- Mobley W.H., Griffeth R.W., Hand H. H and Meglino B. M., 1979, Review and Conceptual Analysis of Employee *Turnover* Process, *Psychological Bulletin*.
- Pamungkas, M. A. (2014). Analisis Pengaruh Kepuasan Kinerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusah0aan Daerah Air Minum Kota Cirebon. Universitas Diponegoro Semarang.
- Purwanto, A., Asbari, M., Fahlevi, M., Mufid, A., Agistiawati, E., Cahyono, Y., & Suryani, P. (2020b). Impact of Work From Home (WFH) on Indonesian Teachers Performance

During the Covid-19 Pandemic: An Exploratory Study. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5), 6235–6244.

- Pasal 1 ayat 3 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000 76
- Pasal 4 ayat 1 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000 77
- Pasal 4 ayat 1 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000 78
- Pasal 4 ayat 7 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000 79
- Pasal 4 ayat 5 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000 80
- Pasal 4 ayat 6 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000 81
- Pasal 4 Ayat Kepmenakertrans No 13 Tahun 2012 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak
- Robbins, Stephen P, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, PT Indeks : Kelompok Gramedia.
- Sekaran, Uma. (2003), *Research Methods for Business: Skill-Building Approach*, 4th ed., John Wiley & Sons, New York.
- Sijabat, J. (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Keinginan Untuk Pindah. *Jurnal Visi*, 19.
- Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Alfabeta, Bandung
- Susanti, & Palupiningdyah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening. *Manajemen Analysis Journal*, 5(1), 77-86.
- Wisantyo, N. I., & Madiistriyatno, H. (2015). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover. *Jurnal Mix*, V, 54-69.