



Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Intensi Turnover pada Karyawan Rumah Sakit USU

Liandra Khairunnisa^{1✉}, Hafiz Nurdiansyah²

(1) Psikologi, Universitas Tjut Nyak Dien

(2) Magsiter Radiologi, USU

Email: liandra@utnd.ac.id^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh budaya Organisasi terhadap intensi turnover karyawan di Rumah Sakit USU. Budaya Organisasi telah diakui sebagai faktor kunci yang memengaruhi perilaku karyawan, termasuk keputusan untuk bertahan atau meninggalkan Organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Sampel penelitian ini terdiri dari karyawan Rumah Sakit USU yang dipilih secara acak. Data dianalisis menggunakan teknik regresi untuk menguji hubungan antara variabel budaya Organisasi dan intensi turnover. Temuan penelitian dimana budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap intensi turnover, dengan sumbangan efektif sebesar 24.9 % ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen Rumah Sakit USU dalam mengelola budaya Organisasi untuk mengurangi tingkat turnover karyawan. Kesimpulannya, budaya Organisasi yang kuat dan positif dapat menjadi faktor penting dalam mempengaruhi intensi karyawan untuk tetap berada di Organisasi, sementara budaya Organisasi yang lemah atau negatif dapat meningkatkan risiko turnover. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memperhatikan pembangunan dan pemeliharaan budaya Organisasi yang positif guna meningkatkan retensi karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Turnover.

Abstract

This study aims to investigate the influence of organizational culture on employee turnover intentions at USU Hospital. Organizational culture has been recognized as a key factor influencing employee behavior, including the decision to stay or leave an organization. This research uses a quantitative approach using a questionnaire as a data collection instrument. The sample for this study consisted of USU Hospital employees who were randomly selected. Data were analyzed using regression techniques to test the relationship between organizational culture variables and turnover intentions. The research findings where organizational culture has a significant influence on turnover intentions, with an effective contribution of 24.9%, are expected to provide valuable insight for USU Hospital management in managing organizational culture to reduce employee turnover rates. In conclusion, a strong and positive organizational culture can be an important factor in influencing employees' intentions to remain in the organization, while a weak or negative organizational culture can increase the risk of turnover. Therefore, it is important for management to pay attention to building and maintaining a positive organizational culture in order to increase employee retention.

Keyword: Organizational Culture, Turnover.

PENDAHULUAN

Dalam masa globalisasi yang sedang berlangsung, persaingan kekuasaan semakin sengit. Asosiasi harus terus menciptakan produk-produk penting, menawarkan bantuan terbaik dan mengembangkan sistem agar tetap praktis dalam persaingan bisnis dan melayani masyarakat. Untuk mencapai tujuan ini, setiap asosiasi perlu menangani asosiasi dengan baik dan menyiapkan aset terbaiknya (Wijaya, 2022). Hal ini berlaku untuk berbagai asosiasi, salah satunya adalah klinik. Klinik kesehatan merupakan salah satu lembaga pelayanan kesehatan yang mempunyai peranan sangat penting dalam upaya mempercepat kemajuan kesejahteraan masyarakat Indonesia. Pekerjaan penting ini didapat karena klinik merupakan kantor kesehatan yang kental akan inovasi, pekerjaan, modal, isu dan panggilan (Hariyono et al., 2009).

Bagian pengelolaan di rumah sakit yang kompeten dan sukses merupakan suatu kebutuhan yang mutlak sehingga klinik medis dapat menawarkan jenis bantuan yang ideal, terutama dalam persaingan yang semakin ketat saat ini seiring dengan kemajuan layanan kesehatan yang lebih baik dalam inovasi dan layanan (Pakpahan, 2020). Pelayanan kesejahteraan yang berkualitas sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang tersedia di dalamnya. Secara praktis, klinik dibagi menjadi dua, yaitu Klinik Umum dan Klinik

Edukasi Darurat. Mengingat Pedoman Pendeta Kesejahteraan Republik Indonesia Nomor 56 Tahun 2014 tentang Pencirian dan Perizinan Klinik pada pasal 1 angka 2 menyatakan bahwa klinik kesehatan umum adalah klinik kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan dalam segala bidang dan jenis penyakit (Kartikawati, 2009). Sedangkan klinik gawat darurat yang ditampilkan adalah klinik yang menyelenggarakan pendidikan, eksplorasi dan pelayanan kesehatan yang terkoordinasi di bidang pendidikan klinis atau pendidikan ahli gigi, dilanjutkan dengan pendidikan dan pelatihan bagi pekerja kesehatan lainnya secara konsisten. multiprofesional. Sebagai klinik darurat pendidikan, Klinik Kedokteran USU berfungsi sebagai pusat pemeriksaan, administrasi dan pendidikan. Dalam menjalankan fungsinya sebagai klinik kesehatan unggulan, Klinik USU telah dilengkapi dengan impian, misi dan rencana jangka panjang yang akan disusun secara bertahap untuk mencapai tujuan normalnya.

Rumah Sakit USU akan dibangun secara bertahap untuk mencapai visi normal, yaitu "Sebagai pusat peningkatan ilmu pengetahuan dan inovasi klinis pada tahun 2025 di Kabupaten Indonesia Bagian Barat" dan mempunyai pepatah Mutu, Keamanan dan Ketertanggungjawaban. Rumah Sakit USU juga telah dilengkapi dengan kualitas sosial yang disesuaikan dengan kebijakan Universitas Sumatera Utara, yaitu simpatik, tidak segregasi, terbuka, aktif, bersemangat, imajinatif, berkelompok (kolaborasi) dan kuat. Rumah Sakit USU sudah cukup lama berfungsi penuh mulai sekitar tahun 2016, Klinik Kedokteran USU juga mempunyai beberapa kendala atau kendala terkait dengan asosiasi dan SDM didalamnya. Salah satu kendala atau permasalahan Organisasi yang dimiliki Rumah Sakit USU adalah permasalahan turnover pekerja.

Menurut (Manurung & Ratnawati, 2012), turnover dapat diartikan sebagai penyesuaian Organisasi pendaftaran atau poros posisi antara perwakilan yang keluar dan pekerja baru. Pergantian pekerja merupakan suatu kekhasan yang telah banyak diketahui (Shaw et al., 1998). Namun, hingga saat ini, belum ada penjelasan yang jelas mengapa para pekerja melakukan pergantian dan meninggalkan asosiasi. Keunikan pekerja pengunduran diri dalam suatu Organisasi seharusnya dilakukan secara rutin jika angkanya tidak melebihi 10% setiap tahunnya (Nurfahrani & Armaniah, 2023). Jika dilihat dari informasi tersebut, kekhasan turnover di Klinik Kedokteran USU menjadi sekitar 11% setiap tahun (informasi diperoleh berdasarkan korespondensi individu dengan staf HR Rumah Sakit USU) mengingat kelas turnover tinggi.

Pergantian perwakilan dalam suatu Organisasi dimulai dengan tujuan pergantian. Seperti yang ditunjukkan oleh (Asih, 2021) turnover dapat diantisipasi melalui keinginan perwakilan untuk meninggalkan asosiasi atau yang disebut dengan turnover ekspektasi.

Tujuan turnover dalam suatu Organisasi akan menjadi isu yang hangat ketika keinginan para perwakilan untuk pindah ke dalam suatu Organisasi tinggi. Sebelum keluar, para pekerja terlebih dahulu akan sangat ingin keluar, secara keseluruhan, keinginan pekerja untuk keluar akan muncul terlebih dahulu dan kemudian perwakilan tersebut menyimpulkan apakah ia benar-benar perlu keluar dari Organisasi.

Tujuan turnover yang tinggi dalam suatu Organisasi merupakan suatu hal yang perlu dikhawatirkan karena merupakan suatu hal yang krusial. Semakin tinggi turnover, semakin sering terjadi pergantian representatif. Tentu saja hal ini akan menghambat Organisasi, khususnya yang berkaitan dengan waktu dan biaya. Karena jika seorang perwakilan keluar dari Organisasi, maka biaya yang berbeda akan meningkat, misalnya biaya pendaftaran pekerja (Ardan & Jaelani, 2021). Mengenai waktu dan kantor untuk wawancara dalam proses penentuan wakil, menyiapkan biaya. Jumlah yang dibelanjakan untuk pekerja lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah yang dikeluarkan oleh perwakilan baru. Ada kreasi yang hilang selama jangka waktu pergantian perwakilan. Perangkat keras ciptaan yang belum dapat dimanfaatkan secara maksimal (Ridlo, 2012). Tingginya turnover suatu bidang dalam suatu asosiasi menunjukkan bahwa bidang yang bersangkutan perlu bekerja sesuai dengan keadaan kerja atau bagaimana persiapannya (Firdaus, 2017).

Ada beberapa elemen berbeda yang menyebabkan ekspektasi turnover. (Yusuf & Syarif, 2018), mengamati bahwa ada tujuh faktor yang mempengaruhi tujuan turnover, khususnya kejelasan tujuan Organisasi, independensi, asosiasi perwakilan, rasa tanggung jawab, gaji, tanggung jawab yang teratur, dan budaya otoritatif. (Nur & Restu, 2017) menyatakan bahwa budaya Organisasi berdampak pada tujuan individu untuk melakukan turnover.

Kualitas sosial perusahaan sebagian besar merupakan proklamasi filosofis, yang dapat berfungsi sebagai komitmen yang mengikat perwakilan karena mereka dapat secara resmi ditentukan dalam berbagai pedoman dan pengaturan Rumah Sakit USU. Dengan mengusung budaya dalam suatu perkumpulan dapat menjadi acuan pengaturan atau pedoman yang relevan, sehingga para perintis dan pekerja akan terikat secara implikasi sehingga dapat membingkai mentalitas dan perilaku sesuai kualitas sosial yang telah diselaraskan dengan visi, misi. dan teknik. telah ditata. Oleh karena itu, informasi dan perhatian perwakilan Klinik USU terhadap pentingnya kualitas sosial tersebut benar-benar ada harus dipadukan.

Sifat-sifat yang ada saat ini tidak bisa dijadikan sebagai sumber perspektif dalam berfungsi secara true to form, hal ini juga dapat menjadi penyebab tidak adanya kolaborasi antar perwakilan Rumah Sakit USU dalam bekerja. Selain itu, mentalitas atau perilaku para

petugas Rumah Sakit USU juga masih belum mencerminkan kualitas sosial yang dominan. Misalnya, nilai simpati masih kurang terlihat dalam perilaku kerja perwakilan Rumah Sakit USU, khususnya di bidang tunjangan klinis. Ada pula perilaku representatif yang tidak sesuai dengan manfaat sosial dari Rumah Sakit USU, misalnya tenaga medis yang masih kurang adil dalam memberikan pelayanan kepada pasien, kurang imajinatif dalam bekerja, kurang bersemangat dalam bekerja. Selain itu, ada pula pekerja yang kurang menunjukkan semangat dalam bekerja, dengan dilaksanakannya kerja budaya ini, sebagai semacam cara pandang terhadap peraturan atau pedoman yang relevan, maka perintis dan pekerja akan terikat secara tidak langsung sehingga dapat membingkai mentalitas dan perilaku. sesuai visi, misi dan prosedur.

METODE PENELITIAN

Menurut (Azwar, 2017), faktor adalah suatu gagasan mengenai ciri-ciri atau ciri-ciri yang terdapat pada subjek penelitian yang dapat berubah secara kuantitatif dan subjektif. Untuk dapat menguji spekulasi pemeriksaan, faktor eksplorasi harus terlebih dahulu diketahui. Faktor penelitian yang digunakan meliputi:

- Variabel terikat: Intensi Turnover (Y)
- Variabel Bebas: Budaya Organisasi (X)

Populasi dicitrakan sebagai semua individu dari setiap individu, peristiwa atau hal (Retnawati, 2017). Sedangkan menurut (Bless et al., 2000), populasi merupakan kumpulan komponen-komponen yang menjadi fokus penelitian dan hasil yang diperoleh harus diringkaskan. Jumlah penduduk dalam penelitian ini adalah seluruh perwakilan Rumah Sakit USU (klinis dan nonklinis) sebanyak 528 orang. Dalam eksplorasi ini, spesialis memiliki keterbatasan dalam menjangkau seluruh populasi, sehingga ilmuwan akan melibatkan tes yang diambil dari populasi tersebut dalam pemeriksaan. Menurut (Retnawati, 2017) contohnya adalah sebagian dari masyarakat. (Bell et al., 2022) juga menyatakan bahwa keteladanan sangat penting bagi masyarakat dalam memilih siklus ujian. Selain itu, Politik dan Beck (2010) menyatakan bahwa para ilmuwan harus memilih tes yang dapat menjawab kebutuhan eksplorasi.

Untuk menentukan jumlah tes yang akan diambil, digunakan rumus Slovin, yang menyatakan bahwa penentuan jumlah tes dalam suatu kelompok dapat dilakukan dengan menggunakan persamaan berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{528}{1 + 528 (0,05)^2}$$

$$n = 227 \text{ orang}$$

Berdasarkan estimasi menggunakan persamaan Slovin di atas, maka dapat disimpulkan bahwa jumlah perwakilan Rumah Sakit USU yang akan dijadikan contoh dalam penelitian ini adalah sebanyak 227 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Hipotesa Penelitian

Spekulasi dalam ulasan ini diperiksa dengan menggunakan tes regresi sederhana. Dampak dari pengujian dampak budaya otoritatif terhadap tujuan turnover dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Intensi Turnover

Variabel	R	R Square	F	Sig
Budaya Organisasi terhadap Intensi Turnover	.499	.249	42.763	.000

Ket : R = Nilai korelasi. F = Uji model. Sig = Signifikansi

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa nilai Rsquare yang diperoleh adalah sebesar 0,249 atau sebesar 24,9%. Hal ini menunjukkan bahwa budaya otoritatif menambah ekspektasi turnover sebesar 24,9%. Kemudian terlihat nilai F determinasi sebesar 42,763 dengan nilai kepentingan sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Artinya, budaya organisasi berdampak pada tujuan turnover pekerja Rumah Sakit USU. Selain itu, untuk mengetahui persamaan regresi budaya organisasi terhadap turnover goal dapat dilihat dari hasil uji koefisien ganda pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Kofisien Regresi Budaya Organisasi Terhadap Intensi Turnover

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	129.529	11.401		11.361	.000
Budaya Organisasi	-.610	.093	-.499	-6.539	.000

Ket : t = Nilai koefisien regresi. B = Beta.
Sig = Signifikansi

Berdasarkan tabel di atas, nilai persamaan konstanta sebesar 129,529 yang menunjukkan bahwa jika variabel budaya organisasi bernilai 0 maka ekspektasi turnover

bernilai 129,529. Nilai koefisien regresi bernilai negatif sebesar -0,610, dan hal ini berarti bahwa setiap variabel budaya otoritatif meningkat satu kali, sehingga akan mengurangi sasaran turnover sebesar -0,610. Hal ini menunjukkan bahwa spekulasi utama diakui.

Budaya yang kokoh akan membentuk kekompakan, keteguhan dan kewajiban terhadap organisasi pada perwakilannya, sehingga akan mengurangi keinginan pekerja untuk keluar dari asosiasi atau organisasi. Sesuai (Xaverius, 2016), budaya organisasi merupakan salah satu elemen yang dapat memengaruhi perwakilan dalam memilih apakah akan tetap bertahan di organisasi atau keluar dari organisasi. Perwakilan seringkali memiliki kualitas yang harus dipenuhi atau pilihan untuk keluar dari organisasi akan berkurang ketika pekerja merasa senang dengan budaya otoritatif yang dijalankan dalam organisasi, sehingga pekerja akan memberikan jawaban yang baik. Menjalankan budaya organisasi dengan baik dapat membuat para perwakilan dapat bekerja sama dengan baik, hal ini karena dengan mengenal budaya otoritatif berarti setiap individu mengetahui bagaimana seharusnya mencapai tujuan suatu organisasi dan bukan sekedar patokan yang harus dijaga, sehingga kekuasaan pergantian pekerja mungkin berkurang (Oktaviani, 2018).

Eksplorasi ini menggunakan skala dengan dua jenis pertanyaan. Sebelum menyelesaikan skala, responden terlebih dahulu diminta mengisi tiga pertanyaan terbuka. Hasil yang didapat dari survei terbuka adalah sebagian besar perwakilan Rumah Sakit USU yang menjadi responden tidak menyadari adanya kualitas sosial di Rumah Sakit USU. Sebanyak 68 orang (52%) menjawab tidak tahu dan 63 orang (48%) menjawab ya (tahu). Artinya sebagian besar perwakilan Rumah Sakit USU tidak menyadari adanya kualitas sosial di Rumah Sakit USU. Ketika dilakukan penelusuran terhadap jumlah kualitas sosial yang ada di Klinik Kedokteran USU, sebanyak 66 orang (50,3%) menjawab tidak tahu. Kemudian terdapat 26 orang (19,8%) yang menjawab tepat, khususnya terdapat delapan (8) kualitas sosial dan 39 orang (29,7%) salah menjawab kuantitas kualitas sosial (kurang atau lebih dari delapan), salah menyatakan kuantitas. kualitas sosial di Rumah Sakit USU, tepatnya sebanyak 124 orang (95%). Kemudian, terdapat 5 orang (3,5%) yang menjawab secara akurat 3 kualitas dari 8 kualitas sosial di Rumah Sakit USU dan 2 orang (1,5%) menjawab tidak tahu sama sekali.

Berdasarkan hasil pemeriksaan dan kenyataan di lapangan, para analis menemukan bahwa nilai-nilai budaya Organisasi di Rumah Sakit USU pada dasarnya tercermin dalam perilaku kerja para perwakilan Rumah Sakit USU. Namun sebagian besar perwakilan tidak begitu paham dan tidak menyadari bahwa ada delapan kualitas sosial otoritatif yang menjadi landasan kerja mereka di Rumah Sakit USU. Oleh karena itu, sosialisasi perlu

ditingkatkan agar perwakilan Rumah Sakit USU lebih memahami budaya otoritatif yang ada di Rumah Sakit USU dan dapat menerapkannya dengan lebih baik. Untuk mencapai kemajuan jangka panjang di tengah persaingan, budaya otoritatif harus disederhanakan. Banyak organisasi yang menjadikan budaya hanya untuk saat ini saja, sehingga hasil yang didapat dari penataan budaya ini juga sangat bersifat sementara. Membangun budaya Organisasi adalah pekerjaan jangka panjang yang berdampak pada arah harga diri dan peningkatan otoritatif dalam jangka panjang. Banyak asosiasi lebih efektif daripada asosiasi lain karena dominasinya dalam memasukkan sumber daya ke dalam budaya otoritatif sesuai dengan persyaratan pergantian peristiwa secara Organisasi. Kesadaran untuk memasukkan sumber daya ke dalam budaya Organisasi adalah kesadaran bahwa manusia adalah sumber daya penting dalam perkumpulan, dengan cara ini kerinduan individu harus dipenuhi. Mengingat pemeriksaan yang telah selesai mengenai kebijakan-kebijakan strategis, masih belum jelas tujuan apa yang akan dicapai untuk kemajuan jangka panjang asosiasi. Selanjutnya, budaya Organisasi dibuat untuk mempengaruhi perilaku, mentalitas, hubungan dan nilai-nilai antar orang dalam pergaulan, sehingga ketika dihadapkan pada keadaan tertentu, tanggapan orang-orang dalam suatu perkumpulan adalah serupa. Budaya Organisasi harus dibingkai sebagai bagian dari pencapaian otoritas, dengan cara ini kerja paksa dalam suatu organisasi bergantung pada individu, bukan usaha atau inovasi. Instruksi untuk membangun kemampuan Organisasi yang efektif melalui budaya melibatkan pengajaran kepada orang-orang di dalam asosiasi tentang interaksi yang teratur dan terus-menerus, membangunnya melalui pelatihan tidaklah cukup. Budaya Organisasi dikerjakan melalui pengalaman yang terus berkembang, yang mencakup seluruh komponen asosiasi di setiap tingkatan.

SIMPULAN

Budaya organisasi pada dasarnya mempengaruhi ekspektasi turnover, dengan komitmen yang kuat sebesar 24,9%. Sebagai aturan, responden penelitian memiliki tingkat tujuan turnover yang sedang namun mengarah pada turnover yang tinggi, sedangkan budaya hierarki dan komitmen perwakilan berada pada kelas tinggi. Konsekuensi dari penyelidikan menunjukkan bahwa faktor budaya hierarki mempengaruhi tujuan turnover.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kulaitas Kinerja Perusahaan*. Cv. Pena Persada.
- Asih, R. P. W. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 25–35.
- Azwar. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Bell, E., Bryman, A., & Harley, B. (2022). *Business research methods*. Oxford university press.
- Bless, C., Higson-Smith, C., & Kagee, A. (2000). Fundamentals of social research methods. *An African Perspective*, 3.
- Firdaus, A. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention (studi pada karyawan perusahaan jasa multi finance di kota jambi). *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 1(1), 1–9.
- Hariyono, W., Suryani, D., & Wulandari, Y. (2009). Hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan tingkat konflik dengan kelelahan kerja perawat di rumah sakit Islam Yogyakarta PDHI kota Yogyakarta. *Jurna Kesmas UAD*, 3(3).
- Kartikawati, F. A. (2009). *Strategi perencanaan marketing public relations di Rumah Sakit (studi deskriptif kualitatif tentang strategi perencanaan marketing public relations RSI Yarsis dalam meningkatkan kepercayaan masyarakat)*.
- Manurung, M. T., & Ratnawati, I. (2012). *Analisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan (studi pada STIKES Widya Husada Semarang)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Nur, R. A. M., & Restu, Y. S. (2017). *Hubungan Persepsi Terhadap Budaya Organisasi Dengan Intensi Turn Over Pada Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nurfahrani, A., & Armaniah, H. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(7).
- Oktaviani, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Intensi Turnover Karyawan UD Indigo Sejahtera. *Jurnal Akuntansi Unesa*, 6(2), 1–18.
- Pakpahan, K. (2020). *ANALISIS SISTEM INFORMASI ATAS JASA PELAYANAN MEDICAL CHECK UP PADA RUMAH SAKIT UMUM SITI HAJAR MEDAN*.
- Retnawati, H. (2017). Teknik pengambilan sampel. *Disampaikan Pada Workshop Update Penelitian Kuantitatif, Teknik Sampling, Analisis Data, Dan Isu Plagiarisme*, 1–7.
- Ridlo, I. A. (2012). Turnover karyawan "Kajian literatur." *Surabaya: PH Movement Publication*.
- Shaw, J. D., Delery, J. E., Jenkins Jr, G. D., & Gupta, N. (1998). An organization-level analysis of

- voluntary and involuntary turnover. *Academy of Management Journal*, 41(5), 511–525.
- Wijaya, D. (2022). *Pemasaran jasa pendidikan*. Bumi Aksara.
- Xaverius, S. S. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan intention to leave (studi pada karyawan pt. Bitung mina utama). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1).
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen organisasi*. Nas Media Pustaka.