

**PERAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
MEMEDIASI PENGARUH STRES KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP INTENSI KELUAR**

**Irwanto¹
I Gede Riana²
Ni Nyoman Kerti Yasa³**

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud) – Bali, Indonesia
e-mail. irwan_gitzu@yahoo.co.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan penjelasan mengenai peran komitmen organisasional dalam memediasi pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap intensi keluar. Pengumpulan data menggunakan sample jenuh terhadap 63 responden dimana semua responden berasal dari Abalone restoran. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data *Partial Least Square* (PLS) dan dalam penghitungan peran mediasi menggunakan *Variance Accounted For* (VAF). Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa stres kerja terhadap intensi keluar berpengaruh positif. Stres kerja juga terhadap komitmen organisasional berpengaruh negatif. Kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional berpengaruh positif. Kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap intensi keluar karyawan berpengaruh negatif. Stres kerja dan kepuasan kerja terhadap intensi keluar dimediasi oleh komitmen organisasional.

Kata kunci : stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan intensi keluar

ABSTRACT

The purpose of this study is to shed light on the role of organizational commitment in mediating the effects of job stress and job satisfaction to the intention out. Collecting data using sample saturated with 63 respondents where all respondents come from Abalone restaurant. This study uses data analysis techniques Partial Least Square (PLS) and the calculation using the mediation role of variance accounted For (VAF) . This study showed that work stress to the intention out positive and significant impact. Stress also work against the negative influence of organizational commitment. Job satisfaction significant positive effect on organizational commitment significant positive effect. Job satisfaction and organizational commitment significant negative effect on the intentions of employees were significantly negative influence. Job stress and job satisfaction to the intention out mediated by organizational commitment.

Keywords: Job Stres, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Intention Turnover.

PENDAHULUAN

Melihat pertumbuhannya dunia bisnis dan pariwisata terkhususnya Bali berkembang sangatlah pesat saat ini. Pengelolaan bisnis yang baik disetiap perusahaan tentulah sangat diperlukan terlebih restoran yang berada di Bali yang hanya mengandalkan perkembangan pariwisata. Memperoleh laba yang tinggi serta menjadi kompetitor yang handal adalah tujuan dari setiap perusahaan. Pengelolaan sumber daya yang baik adalah hal yang harus dilakukan oleh setiap organisasi. Nilai kompetitif dalam suatu organisasi atau pun perusahaan hanya dimiliki oleh sumber daya manusia, membawa perusahaan mencapai segala tujuan yang diinginkannya merupakan peranan sumber daya manusia untuk membantu para manajer dalam perusahaan (Wulandari, 2011).

Abalonne Restoran merupakan salah satu restoran berkelas yang berlokasi di daerah Bali selatan. Ciri khas dari restoran ini adalah masakannya yang mencirikhasakan masakan Cina atau *Chinese Food*. Pangsa pasar mereka sendiri tentunya adalah masyarakat Cina yang sedang berlibur ke Bali. Restoran ini memiliki tempat yang cukup besar dan didukung oleh staf yang cukup banyak yaitu sekitar 63 karyawan dengan kemampuan dibidangnya masing-masing yang sudah memenuhi standar operasional sebuah restoran berkelas.

Semenjak didirikannya restoran ini di tahun 2013 *turnover* karyawan dapat dilihat cukup signifikan begitupun di bulan bulan berikutnya. Perekrutan karyawan pun dilakukan hampir setiap bulannya agar operasional restoran ini dapat berjalan dengan baik sehingga tidak berdampak bagi pelanggan restoran. Kondisi ini terus

berulang sampai dengan tahun berikutnya dimana *turnover* masih terlihat cukup signifikan. Hal yang menjadi alasan dominan yang disampaikan karyawan adalah adanya ketidakpuasan terhadap organisasi atau perusahaan ini khususnya penggajian atau upah. *Turnover* karyawan merupakan masalah penting yang perlu memperoleh perhatian utama bagi manajemen di organisasi, perusahaan dan industri pariwisata. Salah satu perusahaan yang mengalami ini adalah Abalonne Restaurant Jimbaran Bali. Berikut ini adalah tabel data *turnover* karyawan yang terjadi pada Abalonne Restaurant.

Tabel 1

Karyawan Yang Keluar dari November 2013 – Februari 2015

No	Bulan & Tahun	Jumlah <i>Resign</i> (Orang)	Total Karyawan (Orang)	Intensi <i>Turnover</i>
1	Nov 2013- Jan 2014	3 Karyawan	64 Karyawan	4,68 %
2	Feb-Apr 2014	1 Karyawan	63 Karyawan	1,59 %
3	Mei-Jul 2014	4 Karyawan	64 Karyawan	6,25 %
4	Jul-Sept 2014	2 Karyawan	62 Karyawan	3,23 %
5	Okt-Dec 2014	3 Karyawan	62 Karyawan	4,84 %
6	Jan-Mar 2015	2 Karyawan	65 Karyawan	3,07 %

Sumber : HRD Abalonne Restaurant 2015

Melihat tingkat *turnover* yang terjadi dari tahun 2012 sampai dengan Februari 2015 yang ada pada uraian Tabel 1, peneliti berusaha menganalisa pengaruh dari stres kerja dan kepuasan kerja melalui mediasi komitmen organisasi terhadap tingkat intensi *turnover* karyawan.

Niat dari karyawan untuk keluar dari apa yang dikerjakannya secara sukarela yang merupakan pilihan yang diambil berdasarkan pertimbangannya disebut *turnover intention*. Masalah besar bagi perusahaan terkadang atau sering timbul dari niat karyawan untuk meninggalkan (Mahdi *dkk.*, 2012). Dalam menghindari hal-hal yang tidak diinginkan dalam suatu organisasi seperti misalnya *turnover* karyawan, perusahaan melakukan berbagai cara agar tingkat *turnover* karyawan tidak tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Matti (2014) pada polisi diaman membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap tingkat intensi *turnover*.

Robbins (2011) menyatakan stres merupakan keadaan dimana individu menghadapi peluang, masalah atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya, dimana hasil akhirnya dipersepsikan sebagai ketidakpastian. Akhir-akhir ini stres kerja telah menjadi masalah yang serius bagi manajemen perusahaan dalam dunia bisnis (Qureshi *et al.*, 2013). Penelitian yang dilakukan oleh Matti (2014) pada polisi diaman membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap tingkat intensi *turnover*.

Salah satu penyebab faktor penting penyebab tingginya tingkat intensi *turnover* karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada perusahaan adalah salah satu variabel yang menjadi faktor yang mempengaruhi intensi keluar karyawan. Martin dan Gert, (2008) menemukan kepuasan kerja karyawan dengan *turnover intention* memiliki hubungan yang kuat. Salleh *et al.* (2012) mengungkapkan aspek kepuasan kerja terhadap *turnover intention* terbukti berpengaruh negatif. Pendapat di atas juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Handaru dan Nailul

(2012) dimana didapatkan kepuasan kerja seorang karyawan terhadap *turnover intention* berpengaruh negatif.

Karyawan yang berkomitmen adalah hal yang dibutuhkan organisasi dalam menghadapi persaingan, hal ini dikarena komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis yang mengikat karyawan dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan (Jafri, 2010). Penelitian yang dilakukan oleh Emdy dan Artha (2014), menemukan bahwa karyawan yang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi akan sangat susah untuk pergi meninggalkan organisasi tersebut.

Berdasarkan penjabaran diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan Abalonne Restoran Jimbaran. Dimana tujuan dari penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan stres kerja, kepuasan dan komitmen karyawan dan niat berpindah pekerjaan yang terjadi pada karyawan Abalonne Restoran Jimbaran, agar dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen perusahaan agar dapat menekan angka *turnover* sebenarnya.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Pengaruh stres kerja terhadap intensi keluar

Stres merupakan kondisi dimana seseorang akan menghadapi kendala, peluang dan tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya, yang hasilnya dipersepsikan sebagai ketidakpastian namun penting (Robbins, 2011). Penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak & Rahardja (2013) membuktikan bahwa

stres kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mengakibatkan pada peningkatan tingkat intensi *turnover* dan akan berujung pada keputusan untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Syahronica (2015) dan Johartono (2013) mengungkapkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh dominan dalam mempengaruhi intensi keluar karyawan Ancol Jakarta.

Hasil dari beberapa penelitian yang sudah diungkapkan sebelumnya oleh beberapa peneliti, dirumuskanlah hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Stres kerja berpengaruh positif terhadap intensi keluar.

Pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi

Allimuhammadi *et al.* (2013) dengan penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif antara variabel stres kerja terhadap variabel komitmen organisasi. Didukung pula dengan penelitian Cha *et al.* (2011), dan Wibowo (2011) yang mengungkapkan variabel stres kerja terhadap komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif diantara keduanya. Penelitian oleh Velnamphy dan Aravinthan (2013) dan Johartono dan Widuri (2014) diketahui bahwa stres kerja karyawan tidaklah berpengaruh terhadap komitmen organisasi atau berpengaruh negatif terhadapnya.

Setelah melihat hasil dari penelitian-penelitian yang sudah ada sebelumnya, hipotesis penelitian pun dirumuskan sebagai berikut:

H₂ : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi

Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

Silva (2006) mengungkapkan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan memiliki pengaruh signifikan. Pareke dan Popo (2009), Gunlu *et al.* (2009), serta Hasan (2012) dalam penelitian yang mereka lakukan membuktikan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional memiliki hubungan yang positif signifikan. Tingkat komitmen organisasi akan menjadi tinggi terhadap perusahaannya pada saat tingkat kepuasan kerja mereka dapat dipenuhi oleh organisasi atau perusahaan mereka. Mahardika dan Artha (2014) dalam penelitian yang mereka lakukan mengungkapkan variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional terdapat pengaruh positif dan signifikan.

Setelah melihat hasil dari penelitian-penelitian yang sudah ada sebelumnya, hipotesis penelitian pun dirumuskan sebagai berikut:

H₃ : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional

Pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi keluar.

Chen *et al.* (2006) mengatakan kepuasan kerja dan komitmen organisasional adalah 2 faktor yang sangat berpengaruh pada intensi keluar. Seorang karyawan akan memiliki komitmen organisasi terhadap perusahaan setelah melalui aspek kepuasan kerja. Jordan *et al.* (2011) dan Andrew *et al.* (2014) dalam penelitian mereka membuktikan bahwa kepuasan kerja dengan intensi *turnover* karyawan adalah berhubungan negatif. Hasil dari penelitian-penelitian yang sudah diungkapkan ini, hipotesis penelitian pun dirumuskan sebagai berikut:

H₄: Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap intensi keluar.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi keluar

Sebelumnya tentang komitmen dan niat berpindah pekerjaan telah dibuktikan oleh Michaels dan Spector (1982) dalam Matti, 2014 yang berpendapat bahwa komitmen organisasi terhadap niat berpindah dari pekerjaan memiliki hubungan yang negatif dan signifikan. Kumar *et al.* (2012); Qureshi(2013) dan Velnamphyet *al.* (2013)dalam penelitian mereka diketahui bahwa komitmen organisasi terhadap *turnover intention*berpengaruh negatif dan signifikan. Johartono dan Widuri (2014), dan Mahardika dan Artha (2013) menemukan komitmen organisasi terhadap intensi keluar karyawan yang dapat diartikan semakin tinggi tingkat komitmen organisasimemang berpengaruh negatif signifikan yang dirasakan oleh karyawan makaakan semakin rendah tingkat *turnover intention* yang akan terjadi.

Berdasarkan beberapa penelitian yang telah dilakukan dan diungkapkan sebelumnya, maka dpat dirumuskan hipotesis yang sudah diungkapkan sebelumnya sebagai berikut:

H_5 : Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap intensi keluar.

Peran komitmen organisasi memediasi stres kkerja dan kepuasan kerja terhadap intesi keluar.

Dalam penelitiannya, Akehurst. (2009), dibuktikan bahwa stres kerja terhadap intensi keluar adanya peran pemediasi oleh komitmen organisasional. Firth *at al.* (2004) mengungkapkankomitmen organisasional merupakan pemediasi variabelstres kerja danvariabel intensi keluar. Dalam penelitian – penelitian terdahulu juga mendapatkan hubungan yang negatif antara komitmen organisasional terhadap

turnover intention. Menurut Ananta dan Ellitan(2007) stres kerja karyawan dapat meningkatkan *turnover* karyawan. Stres kerja yang tinggi dapat berdampak pada individu dan organisasi, dimana tiap individu mengenai stres kerja memiliki pandangan yang berbeda. Mahardika dan Artha (2014) menemukan bahwa secara tidak langsung kepuasan kerja memiliki pengaruh kuat terhadap *turnover intentions*, kepuasan kerja dengan intensi keluar dimediasi oleh komitmen organisasional.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu dan yang diungkapkan sebelumnya, dirumuskanlah hipotesis sebagai berikut:

H_6 : Komitmen Organisasi memediasi pengaruh antara stres kerja dengan intensi keluar

H_7 : Komitmen Organisasi memediasi pengaruh antara kepuasan kerja dengan intensi keluar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan eksplanatori (*explanatory research*) yang bertujuan dalam menjelaskan kualitas atau hubungan antara variabel Stres Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Komitmen Organisasi (Y_1) dan Intensi Keluar (Y_2), dengan menggunakan metode PLS (*Partial Least Square*). Penelitian ini dilakukan pada Abalonne Restoran dengan total karyawan yang berjumlah 63 orang

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden diberikan pertanyaan pertanyaan melalui kuesioner untuk mendapatkan informasi yang dapat mendukung penelitian sebanyak 63 eksemplar.

Penyebaran kuesioner kepada responden yang ada pada Abalonne Restaurant menghasilkan kesimpulan yaitu karakteristik responden seperti yang ditunjukkan dalam tabel 2 berikut,

Tabel. 2
Karakteristik Responden

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Jenis kelamin		
	▪ Pria	40	63,50
	▪ Wanita	23	36,50
	Total	63	100,0
2	Umur		
	▪ 18 - 25 tahun	18	28,58
	▪ 26 - 33 tahun	30	47,61
	▪ 34 - 41 tahun	13	20,63
	▪ 42 - 49 tahun	2	3,18
Total	63	100,00	
3	Tingkat Pendidikan		
	▪ Setingkat Sekolah Menengah	17	26,98
	▪ Setingkat Diploma	35	55,55
	▪ Setingkat Sarjana	11	17,46
Total	63	100,0	
5	Masa Kerja		
	▪ 0 - 1 tahun	23	36,50
	▪ 2 - 3 tahun	40	63,50
	Total	63	100,0

Sumber: Data diolah, 2015

Tabel 2 menunjukkan responden berjenis kelamin priayaitu sebesar 63,50% merupakan responden yang terbesar dan sisanya adalah berjenis kelamin wanita yaitu sebesar 36,50 %. Usia responden antara 26 tahun sampai dengan 33 tahun sebesar 47,61 %. Diikuti berikutnya dengan grup dengan usia 18 tahun sampai 25 tahun sebesar 28,58%. Diurutan selanjutnya adalah grup dengan usia 34 tahun sampai 41 tahun yaitu sebesar 20,63%, dan grup dengan usia 42 tahun sampai dengan 49 tahun hanya 3,18%.

Tabel 2 juga menunjukkan tingkat pendidikan responden, dimana sebagian besar pendidikan terakhirnya adalah setingkat Diploma sebesar 55,55%, diikuti dengan tingkat pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan sebesar 26,98% dan tingkat presentasi pendidikan Sarjana hanya sebesar 17,46%. Kebanyak karyawan memiliki rentan kerja antara 2 tahun sampai dengan 3 tahun, sebesar 63,50% dan sisanya masa kerja 0 tahun samapai dengan 1 tahun sebesar 36.50% dimana ada beberapa karyawan yang telah bekerja dari semenjak restoran ini berdiri.

Uji validitas dan realibilitas instrumen

Pengujian validitas terhadap 63 responden dari karyawan restoran menunjukkan nilai koefisien dari semua indikator dalam variabel memiliki nilai diatas dari 0,3 dan disimpulkanlah dimana semua pernyataan dalam kuesioner dikatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Hasil uji realibilitas menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* diatas dari 0,6 dandinyatakan semuavariabel kuesioner sudah memenuhi syarat reliabilitas untuk dapat digunakan dalam penelitian ini.

Deskripsi Stres Kerja (X1)

Perasaan yang sering dialami oleh setiap karyawan dalam menghadapi pekerjaan ditempat mereka bekerja dapat dikatakan sebagai stres kerja. Stres kerja pada penelitian ini diukur dengan memasukkan 4 dimensi dimana masing masing dimensi memiliki indikator-indikator tersendiri. Dimensi – dimensi tersebut adalah atasan (X1.1) dengan 2 indikator, beban kerja (X1.2) dengan 2 indikator, hambatan

pekerjaan (X1.3) dengan 2 indikator, yang terakhir tuntutan dan tanggung jawab pekerjaan (X1.4) dengan 2 indikator. Hasil analisis deskriptif stres kerja ditunjukkan oleh tabel 3.

Tabel 3 menunjukkan bahwa penilaian karyawan terhadap stres kerja adalah tinggi, dimensi yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah dimensi tuntutan dan tanggung jawab pekerjaan dengan nilai rata – rata sebesar 3,68 dengan katagori tinggi dan pada item atasan memiliki nilai terendah dengan skor 3,52. Hasil dari nilai rata-rata semua dimensi adalah 3,61 dengan katagori tinggi. Indikator terbesar dari dimensi ini adalah karyawan sering merasa kelelahan saat bekerja dikarenakan banyaknya tuntutan pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan kepada karyawan. Melihat hasil penjabaran diatas untuk mengurangi stres kerja karyawan, perusahaan sebaiknya memberikan perhatian terhadap tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan oleh perusahaan.

Tabel 3
Deskripsi Variabel Stres Kerja (X1)

Pertanyaan	Proporsi Jawaban (%)					Rata Rata	Keterangan
	1	2	3	4	5		
Atasan (X1.1)						3,52	Tinggi
Memberikan instruksi yang tidak jelas	0	17,5	27,0	38,1	17,5	3,56	Tinggi
Bertindak kurang adil dalam pembagian pekerjaan kepada bawahan	0	15,9	30,2	44,4	9,5	3,48	Tinggi
Beban Kerja (X1.2)						3,65	Tinggi
Beban kerja dirasakan berat karena tuntutan pekerjaan yang tinggi	0	12,7	20,6	44,4	22,2	3,76	Tinggi
Sering terlibat dalam kegiatan yang saling bertentangan dengan pekerjaan	0	19,0	25,4	38,1	17,5	3,54	Tinggi
Hambatan Pekerjaan (X1.3)						3,60	Tinggi

Sering merasa kesulitan dalam memenuhi standar kinerja yang ditetapkan perusahaan	0	15,9	15,9	39,7	28,6	3,81	Tinggi
Mengalami hambatan komunikasi dengan pihak lain dalam perusahaan.	0	25,4	23,8	38,1	12,7	3,38	Tinggi
Tuntutan dan Tanggung Jawab Pekerjaan (X1.4)						3,68	Tinggi
Sering diminta untuk ikut bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan lain	0	15,9	36,5	27,0	20,6	3,52	Tinggi
Sering merasakan kelelahan karena banyaknya tuntutan tugas/pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan.	0	11,1	22,2	38,1	28,6	3,84	Tinggi
TOTAL RATA-RATA						3,61	

Sumber: Data diolah 2015

Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka, baik senang maupun tidak senang merupakan cerminan dari kepuasan, kepuasan kerja sendiri timbul saat karyawan mengalami atau merasakan hubungan timbal balik antara pekerjaan dengan balas jasa yang diterima.

Tabel 4
Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Pertanyaan	Proporsi Jawaban (%)					Rata rata	Keterangan
	1	2	3	4	5		
Pekerjaan (X2.1)						3,59	Baik
Tugas/pekerjaan yang ditekuni dirasakan menarik	0	17,5	30,2	31,7	20,6	3,56	Baik
Tugas/pekerjaan yang ditekuni dapat memberi peluang untuk belajar dan menerima tanggung jawab	0	11,1	34,9	34,9	19,0	3,62	Baik
Penggajian (X2.2)						3,47	Baik
Perusahaan memberikan gaji sebanding dengan beban kerja yang saya kerjakan	0	15,9	39,7	27,0	17,5	3,46	Baik
Gaji yang diterima.	0	6,3	49,2	34,9	9,5	3,48	Baik
Pengembangan Karir dan Promosi (X2.3)						3,60	Baik
Mendapatkan kesempatan yang luas dalam hal pengembangan karir	0	11,1	38,1	28,6	22,2	3,62	Baik

Promosi jabatan yang dilakukan perusahaan cukup adil	0	9,5	39,7	33,3	17,5	3,59	Baik
Supervisi (X2.4)						3,63	Baik
Atasan memeberikan arahan dalam menghadapi tugas-tugas yang sulit untuk dikerjakan.	0	7,9	31,7	42,9	17,5	3,70	Baik
Atasan selalu memberikan motivasi dalam bekerja.	0	6,3	38,1	47,6	7,9	3,57	Baik
Rekan Kerja dan Kelompok Kerja (X2.5)						3,90	Baik
Selalu mendapatkan dukungan dari rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan	0	6,3	30,2	34,9	28,6	3,86	Baik
Rekan kerja bersikap saling bersahabat, kompeten dan saling membantu.	0	6,3	22,2	42,9	28,6	3,94	Baik
TOTAL RATA-RATA						3,63	

Sumber: Data diolah 2015.

Dalam penelitian ini terdapat 5 dimensi dalam variabel kepuasan kerja dan masing – masing dimensi memiliki indikator–indikator tersendiri. Dimensi – dimensi tersebut adalah pekerjaan (X2.1), penggajian (X2.2), pengembangan karir dan promosi (X2.3), *supervise* (X2.4) dan rekan kerja dan kelompok kerja (X2.5).

Tabel 4 menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan adalah baik. Dimensi yang memiliki nilai terendah adalah pengganjian dengan nilai rata-rata hanya sebesar 3,47 dan dimensi yang mendapatkan nilai rata tertinggi adalah rekan kerja dan kelompok kerja yaitu sebesar 3,90. Hasil ini memperlihatkan bahwa karyawan dengan dimensi penggajian adalah baik, dimana dimensi penggajian diukur atas dasar dari indikator-indikator perusahaan memberikan gaji yang sebanding dengan beban kerja yang saya kerjakan dan gaji yang diterima sesuai dengan yang diterima karyawan lain. Nilai total kesuluruhan indikator kepuasan kerja berjumlah 3.63.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan kurang mendapatkan gaji yang sebanding dengan beban kerja yang dikerjakan dan untuk meningkatkan kepuasan karyawan sebaiknya manager atau manajemen lebih memperhatikan pada penggajian karyawan atau upah yang diterima oleh karyawan.

Deskripsi Variabel Komitmen Organisational (X2)

Komitmen Organisational merupakan perasaan loyal yang dimiliki karyawan dimana mereka mau untuk tinggal di organisasi atau perusahaan dan bekerja demi kemajuan perusahaan. Dalam penelitian ini variabel komitmen organisasi diukur dengan komitmen afektif (Y1.1), komitmen berkelanjutan (Y1.2) dan komitmen normatif (Y1.3).

Tabel 5
Deskripsi Variabel Komitmen Organisational (Y1)

Pertanyaan	Jawaban (dalam %)					Rata Rata	Keterangan
	1	2	3	4	5		
Komitmen Afektif (Y1.1)						3,56	Baik
Saya mempunyai perasaan memiliki yang besar terhadap perusahaan	0	6,3	49,2	27,0	17,5	3,56	Baik
Saya setuju dengan tujuan dari perusahaan	0	11,1	41,3	31,7	15,9	3,52	Baik
Masalah yang ada di perusahaan ini adalah masalah bagi saya juga	0	4,8	42,9	39,7	12,7	3,60	Baik
Komitmen Berkelanjutan (Y1.2)						3,54	Baik
Saya kuatir akan kehilangan senioritas apabila saya keluar dari perusahaan	0	9,5	44,4	28,6	17,5	3,54	Baik
Saya akan takut jika kehilangan kesempatan promosi apabila saya keluar dari perusahaan ini	0	9,5	44,4	27,0	19,0	3,56	Baik
Saya tidak rela kehilangan hubungan persahabatan dengan rekan kerja apabila saya keluar dari perusahaan	0	9,5	44,4	28,6	17,5	3,54	Baik
Komitmen Normatif (Y1.3)						3,72	Baik

Saya memperdulikan apa yang dipikirkan oleh orang lain bila saya keluar	0	4,8	38,1	38,1	19,0	3,73	Baik
Saya tidak ingin mengecewakan majikan saya apabila saya keluar dari perusahaan	0	9,5	28,6	39,7	22,2	3,62	Baik
Saya kuatir akan dicap buruk oleh rekan kerja apabila saya keluar dari perusahaan	0	7,9	34,9	34,9	22,2	3,59	Baik
TOTAL RATA-RATA						3,60	

Sumber: Data diolah 2015.

Tabel 5 memperlihatkan bagaimana penilaian karyawan terhadap komitmen organisasional mereka menunjukkan hasil baik, dan dapat dilihat dengan nilai rata-rata keseluruhan adalah 3,60. Indikator dengan nilai terendah dalam Tabel 5 adalah setujunya karyawan dengan tujuan perusahaan yakni 3,52 dan nilai indikator tertinggi ada pada dimensi komitmen normatif dengan nilai 3,72 dimana nilai indikator tertinggi pada saya memperdulikan apa yang dipikirkan oleh orang lain bila saya keluar daari perusahaan yakni 3,73 . Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang setuju dengan tujuan yang ada pada perusahaan.

Berdasarkan hasil dari tabel tersebut untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan, perusahaan diharapkan dapat lebih menyakinkan kepada karyawan bahwa tujuan dari perusahaan adalah tujuan mereka juga sabagai karyawan sehingga karyawan memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan dan keduanya dapat berjalan dengan baik dan sejalan.

Deskripsi Variabel Intensi Keluar (Y2)

Turnover intention adalah salah satu keinginan dari individu untuk mencari pilihan yang lebih baik bagi karyawan itu sendiri dan meninggalkan organisasi. Variabel intensi keluar dalam penelitian ini diukur menggunakan 4 dimensi yaitu

kecenderungan meninggalkan organisasi (Y2.1), kemungkinan mencari pekerjaan lain (Y2.2), kemungkinan meninggalkan organisasi (Y2.3) dan adanya alternatif pekerjaan yang lebih baik (Y2.4).

Berdasarkan Tabel 6 indikator yang memiliki nilai terendah yaitu merasakan kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat dengan nilai yaitu sebesar 3,59 dan indikator dengan nilai tertinggi yaitu merasakan kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan apabila terdapat alternatif pekerjaan yang lebih baik yakni 3,78. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat intensi keluar dari karyawan termasuk besar (tinggi). Penilaian karyawan terhadap intensi keluar dengan nilai keseluruhan dimensi adalah berjumlah 3,68.

Dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja terdapat 5 (lima) dimensi, dan setiap dimensi memiliki indikatornya masing-masing. Dimensi pekerjaan itu sendiri (X1), terdapat 4 indikator, dimensi gaji (X2) terdiri dari 3 indikator, dimensi kesempatan promosi karir (X3) memiliki 3 indikator, dimensi pengawasan (X4) terdapat 3 indikator, dan dimensi rekan kerja (X5) ada 4 indikator. Tabel 6 memperlihatkan dimana dimensi rekan kerja memiliki nilai tertinggi dengan nilai sebesar 4,35 yang dikategorikan sangat setuju (puas). Melalui hasil ini memperlihatkan dimensi rekan kerja dikategorikan baik oleh karyawan, dimensi rekan kerja meliputi: rekan kerja yang mengutamakan kepentingan bersama, rekan kerja saya menyenangkan, rekan kerja saya bersahabat, dan rekan kerja siap membantu saat dibutuhkan.

Tabel 6

Deskripsi Variabel Intensi Keluar (Y2)

Pertanyaan	Jawaban (dalam %)					Rata Rata	Keterangan
	1	2	3	4	5		
Merasakan kecenderungan untuk berpikir meninggalkan organisasi (Y2.1)	0	17,5	20,6	33,3	28,6	3,73	Tinggi
Merasakan kemungkinan untuk mencari pekerjaan pada perusahaan lain (Y2.2)	0	19,0	22,2	36,5	22,2	3,62	Tinggi
Merasakan kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat (Y2.3)	0	19,0	30,2	23,8	27,0	3,59	Tinggi
Merasakan kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan apabila terdapat alternatif pekerjaan yang lebih baik (Y2.4)	0	23,8	11,1	28,6	36,5	3,78	Tinggi
TOTAL RATA-RATA						3,68	

Sumber: Data diolah 2015.

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis pada tabel 7 menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan data yang dihasilkan seperti tabel berikut.

Tabel 7
Hasil Uji Hipotesis

Hubungan Antar Variabel	Pengaruh	Koefisien Jalur	T-Statistic	Keterangan
Stres Kerja → Intensi Keluar	Langsung	0.264	2.704	Signifikan
Stres Kerja → Komitmen Organisasional	Langsung	-0.279	2.558	Signifikan
Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasi	Langsung	0.614	5.588	Signifikan
Kepuasan Kerja → Intensi Keluar	Langsung	-0.388	3.809	Signifikan
Komitmen Organisasional → Intensi Keluar	Tidak Langsung	-0.284	2.771	Signifikan
Stres Kerja → Intensi Keluar	Tidak Langsung	0.344	5.156	Signifikan

Kepuasan Kerja → Intensi Keluar	Tidak Langsung	-0.563	8.765	Signifikan
------------------------------------	-------------------	--------	-------	------------

Uji H₁ stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar

Hasil ujimenggunakan PLS mendapatkan menghasilkan koefisien jalur dimana nilai sebesar 0,264 dan t-statistik 2,704 pada pengaruh stres kerja terhadap intensi keluar. Hasil analisis ini dapat dilihat bahwa nilai t-statistik diatas dari 1,960, dan dapat disimpulkan hipotesis 1 mengungkapkan stres kerja terhadap intensi keluarberpengaruh positif dan signifikan dapat diterima.

Uji H₂ stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional

Hipotesis ini menggunakan PLS dalam pengujian dan mendapatkan hasil koefisien jalur dimana nilai sebesar -0,279 dan t-statistik 2,558 pada pengaruh langsung stres kerja terhadap komitmen organisasional. Ini memperlihatkan nilai dari t-statistik diatas 1,960, dan dapat dinyatakan bahwa hipotesis 2 terbukti.

Uji H₃ kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organizational

Hipotesis ini menggunakan PLS dalam pengujian dan mendapatkan hasil koefisien jalur bernilai 0,614 dan t-statistik 5,588 dengan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Melalui hasil analisis ini dapat dilihat nilai dari t-statistik diatas 1,960 (t table), dan dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan pada hipotesis 3 terbukti.

Uji H₄ kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi keluar.

Dalam hipotesis keempat memperlihatkan nilai $-0,388$ dan nilai t-statistik berjumlah $3,809$ pada pengaruh dari kepuasan kerja terhadap Intensi Keluar menunjukkan nilai koefisien jalur. Nilai t statistik terbukti diatas dari nilai t-tabel sebesar $1,960$ (t tabel) dan ini membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan intensi keluar. Dapat dilihat melalui koefisien jalurnya dimana kepuasan kerja terhadap intensi keluar memberikan pengaruh negatif, sehingga hipotesis 4 dapat diterima.

Uji H₅ komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi keluar.

Hipotesis kelima memperlihatkan nilai koefisien jalur $-0,284$ dan nilai t-statistik $2,771$ pada pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi keluar. Nilai t statistik tersebut lebih besar dari nilai t-tabel $1,960$ yang memperlihatkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap intensi keluar. Komitmen organisasi memberikan pengaruh negatif terhadap intensi keluar yang ditunjukkan oleh koefisien jalur, yang berarti semakin tinggi komitmen organisasi maka intensi keluar akan menurun, sehingga hipotesis 5 dapat diterima.

Uji H₆ peran komitmen organisasi memediasi stres kerja terhadap intensi keluar

Berdasarkan Tabel 7, dimana stres kerja terhadap komitmen organisasi berpengaruh secara negatif yaitu sebesar -0.279 . Stres kerja juga menunjukkan pengaruh langsung secara positif dan signifikan dengan intensi keluar yaitu sebesar

0.344. Komitmen organisasional terhadap intensi keluar berpengaruh secara negatif yaitu sebesar -0.284. Perhitungan menggunakan $VAF \frac{\beta_2 \cdot \beta_5}{\beta_2 \cdot \beta_5 + \beta_1} = \frac{0.0792}{0.423} = 0.187$ (18,7%), hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional dikategorikan bukan pemediasi. Dari hasil ini menunjukkan komitmen organisasional tidak memiliki peran sebagai pemediasi. Hipotesis 6 yang menyatakan komitmen organisasional merupakan pemediasi antara stres kerja terhadap intensi keluar tidak terbukti.

Uji H₇ peran komitmen organisasi memediasi kepuasan kerja terhadap intensi keluar

Berdasarkan Tabel 7, dimana kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional berpengaruh positif dengan nilai sebesar 0.614. Kepuasan kerja juga memperlihatkan adanya pengaruh secara negatif terhadap intensi keluar dengan nilai -0.284. Dilihat dari komitmen organisasional terhadap intensi keluar memiliki pengaruh negatif sebesar -0.563. Perhitungan menggunakan $VAF \frac{\beta_3 \cdot \beta_5}{\beta_3 \cdot \beta_5 + \beta_4} = \frac{0.174}{0.737} = 0.236$ (23,6%), hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional dikategorikan sebagai pemediasi parsial. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa komitmen organisasional memiliki peran sebagai pemediasi. Hipotesis 7 (H₇) yaitu komitmen organisasional merupakan pemediasi antara kepuasan kerja terhadap intensi keluar terbukti.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh stres kerja terhadap intensi keluar

Melalui hasil analisis menunjukkan stres kerja dengan intensi keluar berpengaruh positif signifikan. Melalui analisis ini dapat diartikan karyawan

yang mengalami stres kerja melalui tanggung jawab pekerjaan dan tuntutan yang meliputi seringnya dimintadalam bertanggung jawab terhadap pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan lain memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan intensi keluar karyawan, sehingga karyawan yang merasa tuntutan dan tanggung jawab pekerjaan yang berat cenderung memiliki niat untuk keluar atau intensi keluar yang tinggi dalam perusahaan.

Hasil analisis ini dijelaskan bahwa intensi keluar yang rendah disebabkan oleh karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya. Hasil dari penelitian ini mengkonfirmasi penelitian Syahronica (2015) dan Johartono (2013) bahwa stres kerja berpengaruh dominan dalam mempengaruhi intensi keluar karyawan.

Pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi

Dari hasil analisis yang dilakukan memperlihatkan stres kerja terhadap komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan. Temuan ini dapat diartikan karyawan yang memiliki stres kerja yang tinggi dalam perusahaan tidak mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat komitmen organisasional terhadap perusahaan. Hal ini membuktikan karyawan yang mendapatkan tingkat stres kerja yang tinggi tidak akan memiliki komitmen terhadap organisasinya. Hasil inilah dapat diketahui dimana stres kerja terhadap komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan. Hasil analisis ini juga mengkonfirmasi penelitian yang dilakukan Velnamphy dan Aravinthan (2013) dan Johartono dan Widuri (2014) yang membuktikan bahwa hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasional adalah negatif signifikan. Sama halnya dengan pendapat Wibowo (2011) dan Cha *et*

al. (2011) stres kerja terhadap komitmen organisasional memiliki hubungan negatif dan signifikan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

Hasil analisis yang didapat membuktikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan. Melalui penelitian inilah dapat diartikan karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan, penggajian, pengembangan karir, supervisi, dan rekan kerja yang mau membantu saat diperlukan akan memberikan kontribusi yang baik terhadap peningkatan komitmen organisasi karyawan sehingga karyawan yang merasa puas dengan perusahaan mereka dan rekan kerja akan merasa memiliki dan betah untuk tinggal dalam organisasi atau perusahaan.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Pareke dan Popo (2009), Gunlu *et al.* (2009), Hasan (2012); Aydogdu dan Asikgil (2011) dimana didapati bahwa kepuasan kerja terhadap tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan berpengaruh positif.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi keluar

Dari hasil analisis ini membuktikan kepuasan kerja terhadap intensi keluarmemiliki pengaruh negatif signifikan. Temuan ini dapat diartikan karyawan yang merasa puas dengan perusahaan yang meliputi: penggajian, pekerjaan, pengembangan karir dan promosi, kelompok kerja dan supervisi serta rekan kerja memberikan kontribusi negatif signifikan terhadap intensi keluar karyawan. Sehingga karyawan yang merasa puas dalam bekerja didalam perusahaan cenderung

mengurungkan niat untuk beralih ke perusahaan lain dengan kata lain lebih ingin untuk menetap tinggal didalam perusahaannya.

Dari penelitian ini juga dapat dikatakan sesuai penelitian yang telah dilakukan oleh Jordan *et al.* (2011) dan Andrew *et al.* (2014) dalam penelitian mereka membuktikan bahwa kepuasan kerja dengan intensi *turnover* karyawan adalah berhubungan negatif.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi keluar

Dari hasil analisis dapat diketahui tingkat komitmen organisasi terhadap intensi keluar memiliki pengaruh negatif. Dari temuan ini dapat diartikan bahwa karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasional yang meliputi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif memberikan kontribusi negatif signifikan terhadap intensi keluar karyawan yang meliputi kecenderungan meninggalkan organisasi, kemungkinan meninggalkan organisasi, kemungkinan mencari pekerjaan lain, dan adanya alternatif pekerjaan yang lebih baik.

Hasil dari penelitian ini juga sekaligus sejalan dengan Kumar *et al.* (2012), Komariah *et al.* (2014) dan Mahardika dan Artha (2013) dimana mereka mendapatkan antara komitmen organisasi dan *turnover intention* memiliki pengaruh negatif signifikan, karyawan yang berarti semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention* yang akan terjadi.

Peran komitmen organisasional memediasi stres kerja dan kepuasan kerja terhadap intensi keluar

Dari hasil analisis membuktikan stres kerja terhadap intensi keluar tidak dimediasi oleh komitmen organisasional. Hasil dari penelitian ini menginformasikan bahwa stres kerja menjadi prediktor utama intensi keluar karyawan. Hasil ini memberikan makna bahwa Abalonne restoran perlu memperhatikan stres kerja yang dialami karyawannya dalam perusahaan mereka agar dapat sebisa mungkin dikurangi. Kepuasan kerja dengan intensi keluar kedua variabel ini dimediasi oleh komitmen organisasional dan membuktikan bahwa semakin puas karyawan terhadap perusahaan mereka sehingga komitmen organisasional mereka juga akan tinggi dan dapat menjadi kecenderungan intensi keluar akan rendah. Hasil ini memberi makna bahwa Abalonne restoran harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan untuk mengurangi intensi keluar karyawan yang terjadi dalam perusahaan.

Dari temuan ini didapati bahwa dukungan dukungan dari beberapa hasil penelitian terdahulu terbukti. Hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap intensi keluardimediasi olehkomitmen organisasionalFirth *et al.* (2004) dan Akehurst *et al.* (2009). Penelitian yang dilakukan oleh Mahardika dan Artha (2014) menemukan hubungan antara kepuasan kerja terhadap intensi keluar karyawan dimediasi oleh komitmen organisasional.

Implikasi Hasil Penelitian

Dari hasil analisis yang ini dapat diketahui bahwa tingkat intensi keluar karyawan terhadap perusahaan atau organisasi dipengaruhi oleh variabel stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Melalui hasil analisis penelitian ini dapat dijadikan sebagai pedoman pengambilan keputusan dalam mengontrol tingkat

intensi keluar karyawan melalui stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan yang mereka miliki dan alami.

Stres kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menurunkan tingkat intensi keluar karyawan dalam sebuah perusahaan. Penelitian ini membuktikan bahwa tingkat stres kerja yang semakin tinggi dapat menyebabkan tingkat intensi keluar juga akan tinggi demikian juga sebaliknya. Hendaknya manajemen mempertimbangkan tuntutan dan tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.

Selain stres kerja, kepuasan kerja juga adalah salah satu faktor yang paling penting sebagai penyebab tingkat intensi keluar karyawan dalam sebuah organisasi. Dilihat dari tingkat kepuasan kerja karyawan dalam sebuah organisasi, karyawan yang merasakan puas didalam tempat mereka bekerja maka tingkat komitmen untuk tetap tinggal di suatu perusahaan akan tinggi juga. Dalam penelitian ini kepuasan kerja di dominasi oleh rekan kerja dan kelompok kerja. Hal ini memperlihatkan bahwa dukungan dan bantuan dari rekan kerja merupakan hal yang paling penting terhadap suasana yang ada pada lingkungan perusahaan atau organisasi sehingga mereka dapat menjalankan tujuan dari organisasi dengan baik.

Meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan bisa menurunkan tingkat intensi keluar karyawan, terdapat tiga dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Komitmen normatif lebih mendominasi dan mempengaruhi tingkat intensi keluar, dapat diartikan juga karyawan tidak memiliki rasa tanggung jawab penuh terhadap organisasi yang

mempekerjakannya. Semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap sebuah perusahaan maka semakin rendah tingkat intensi keluar karyawan dalam organisasi tersebut.

Simpulan dan Saran

Tujuan penelitiandan hasil penelitian ini dengan pembahasan yang telah di jabarkansebelumnya, diambilah kesimpulan sebagai berikut yaitu (1) stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap intensi keluar karyawan, (2) stres kerja berpengaruh negatif signifikan secara langsung terhadap komitmen organisasi, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap komitmen organisasi, (4) kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi keluar karyawan,(5) komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan secara langsung terhadap intensi keluar,(6) komitmen organisasional terbukti menjadi mediasi kepuasan kerja terhadap intensi keluar karyawan secara parsial namun komitmen organisasional dalam penelitian ini tidak memediasi stres kerja dengan intensi keluar.

Melalui hasil dari penelitian dan kesimpulan, dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut: (1) mengurangi stres kerja pada karyawan dapat dilakukan dengan memberikan pujian, penghargaan dan perhatian terhadap karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan baik untuk mengurangi keinginan keluar dari perusahaan, (2) meningkatkan kepuasan kerja dan mempertahankannyadalam perusahaan yaitu dengan adanya kesesuaian gaji dengan beban kerja dan adanya kesempatan promosi bagi karyawan, (3) mempertahankan komitmen organisasional dengan memberikan

penghargaan yang berkaitan dengan kontribusi mereka dalam hal melakukan pekerjaan dengan baik dan meningkatkan rasa keyakinan kepada karyawan bahwa mereka merupakan salah satu bagian dari perusahaan sehingga timbul rasa memiliki terhadap organisasi, (4) mengurangi intensi keluar karyawan dari pekerjaannya dapat dilakukan dengan pemberian keadilan gaji yang sesuai dengan beban kerja mereka, memberikan waktu lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaan, serta meningkatkan loyalitas karyawan melalui komitmen organisasional.

REFERENSI

- Andrews, Martha, C., K. Michele Kacmar, Charles Kumar. 2014. The mediational effect of regulatory focus on the relationship between mindfulness and job satisfaction and turnover intention. *Career Development International*. Vol. 19, No. 5, pp. 494-507.
- Aydogdu, Sinem dan Asikgil, Baris. 2011. An Empirical Study of the Relationship Organizational Commitment, and Turnover Intention. *International Review of Human Resource*, Vol. 1, No.3, pp. 43-53.
- Cha, Jae Min; Kim, Seung Hyun; Cichy, Ronald F. 2011. Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Contextual Performance: Examining Effects of Work Status and Emotional Intelligence among Private Club Staff Members. *Psychology & Marketing*, Vol. 21, No. 6, pp. 405-424.
- Emdy Mahardika Putra, Artha Wibawa, 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai variable Intervening pada PT. Auto Bagus Rent Car Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 4. pp. 1100-1118.
- Firth, Lucy, Mellor, David J, Moore, Kathleen A, Loquet, Claude. 2004. How can Managers Reduce Employee Intention to quit? *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 19, No. 2, pp. 170-187.
- Gunlu, Ebru., Aksarayli, Mehmet., Sahin Perçin, Nilüfer. 2009. Job satisfaction and organizational commitment of Hotel Managers in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 22, No. 5, pp: 693-717.

- Hasan, Lenny. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 3, No. 1, pp. 57-92.
- Handaru, Agung W., Muna, Nailul. 2012. Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Devisi PT. Jamsostek. *Jurnal Resei manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. Vol. 3 No. 1. Pp. 89-94.
- Jafri, Mohd Hassan, 2010, Organizational Commitment and Employee's Innovative Behavior, *Journal of Managemnt Research* Vol. 1, No. 1, pp. 62-68.
- Johartono dan Widuri, R. 2014. Analisa Pengaruh Stres kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover intention karyawan Kantor Konsultan pajak di Surabaya, *Journal of Tax and Accounting Review*, Vol. 3, No. 2. Pp. 223-241.
- Jordan, Peter, J., Ashlea Troth, 2011. "Emotional intelligence and leader member exchange: The relationship with employee turnover intentions and job satisfaction", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 32 No. 3, pp.260 - 280
- Pareke, Fahrudin Js. dan Popo Suryana. 2009. Hubungan Kausalitas antara keadilan organisasional, kepuasan kerja dan Komitmen organisasional. *Trikonomika*, Vol. 8, No. 2, pp. 96-102.
- Kumar, R., Charles, R., and Peter Y. 2011. 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*, Vol. 2, No. 5, pp. 9-42.
- Mahdi Ahmad F., Mohammad Zaid M. Z., Mohd Roslan M. n., Ahamad Asmidi S., and Abang Sularnama. N. 2012. The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intantion. *American Journal of Applied Science*, Vol. 9 No. 9, pp. 1518-1526.
- Martin, A. and Gert R. 2008. Perfections of Organizational Commitment, Job Satisfaction. *Journal of Industrial Psychology*, Vol. 34, No. 1, Pp: 23-31.
- Matti Vourensgrja, 2014. Organizational reform in hierarchical frontline organization tracking changes in stress and turnover intention during finish police reform years. *An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol. 37, No. 4. Pp. 850-874.
- Qureshi, M. I. 2013. Relationship between job stress, workload, environment and

employees turnover intention: what we know, what should we know. *World Applied Sciences Journal*, Vol. 23 No. 6, p. 764-770.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2011. *Organizational Behavior*. 14th ed. Boston: Pearson.

Salleh, R., Mishaliny S. N., & Haryanni H. 2012. Job Satisfaction, Organizational Commitment and *Turnover Intention*: A Case Study on Employees of a Retail Company in Malaysia. *World Academy of Science, Engineering and Technology*, Vol. 6, No. 12, pp: 316-322.

Simanjutak, N. & Rahardja, E. 2013. Analisis pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan (studi pada PT Njoja Meneer Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, Vol. 2 No. 3, pp. 1-10.

Syahronica, Gabriela. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres kerja terhadap *Turnover Intention*. Studi pada karyawan departemen dunia fantasi PT. pembangunan jaya ancol Tbk. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 20, No. 1, pp. 1-6.

Velnamphy, T. Aravithan, S.A. 2013. Occupational Stress and Organizational Commitment in Private Banks: A Sri Lankan Experience. *European Journal of Business and Management*. Vol.5, No.7, pp. 78-99.

Wibowo. 2011. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Wulandari, Astri. 2011. Pengaruh Employer Brand Terhadap Intensi Voluntary Turnover Karyawan dengan Mediasi dari Komitmen Organisasi dan kepuasan Kerja Studi Kasus: PT. Asuransi Jiwa XYZ. *Jurnal Manajemen* Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Vol. 3, No. 9. Pp. 227-235.